Tertiarisation et polarisation de l'emploi

Un rapport de recherche préparé pour le
Conseil économique du Canada
1991

Tertiarisation et polarisation de l'emploi

91-04045/

Données de catalogage avant publication (Canada)

Vedette principale au titre :

Tertiarisation et polarisation de l'emploi

Publ. aussi en anglais sous le titre : Employment in the service economy.
ISBN 0-660-93279-2
N° de cat. MAS EC22-172/1991F

1. Travail, Marché du – Canada. 2. Services (Industrie) – Canada. 3. Canada – Industrie. 4. Emploi – Prévision – Canada. I. Conseil économique du Canada.

HD5728.E4614 1991 331.12'0971 C91-098556-1

Tertiarisation et polarisation de l'emploi

Un rapport de recherche préparé
pour le Conseil économique du Canada par :

Gordon Betcherman, chef d'équipe

Marcel Bédard
Christina Caron
Surendra Gera
Norm Leckie
Kathryn McMullen
Harry Postner
Syed Sajjadur Rahman
Tom Siedule

Juliette Beauger-Legault, secrétaire
Lucie Marier, secrétaire

1991

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada – Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue EC22-172/1991F
ISBN 0-660-93279-2

Table des matières

Avant-propos ix

1 Introduction 1

Partie A : L'économie de services

2 Le secteur des services 7
La notion de « services » 7
Convergence entre biens et services 8
Une classification des industries de services 9
Les services dynamiques 10
Les services traditionnels 10
Les services non commerciaux 10
Quatre dimensions du secteur des services 10
La technologie 11
Les échanges de services 17
La localisation des services 22
La taille des entreprises 30
Conclusion 32

3 Interdépendances sectorielles et croissance de l'emploi dans les services 35
Le déplacement vers les services : quelques explications courantes 35
La demande des consommateurs 36
La croissance de la productivité 36
La sous-traitance 39
La demande intermédiaire 40
Résumé 42
L'interdépendance des biens et des services 43
Le débat sur « l'importance » de la fabrication 44
Simulations de politiques à l'aide d'un modèle économétrique sectoriel 44
Transactions interindustrielles 50
Perspectives à moyen terme 58
Conclusion 59

Partie B : Le nouveau marché de l'emploi

4 Le déplacement vers les services et l'adaptation de la main-d'œuvre 63
Le déplacement vers les services 63
Une comparaison internationale 64
Répercussions du déplacement vers les services sur le plan global 66
Déplacements sectoriels et taux de chômage global 67
La croissance des services et les fluctuations du cycle économique 68

L'adaptation des personnes sur le marché du travail et le déplacement vers les services 70
Profils de cessation d'emploi 71
L'expérience postérieure à la cessation d'emploi 72
Conclusion 77

5 L'emploi non stardard 79
L'emploi non standard aux États-Unis et en Europe 79
L'emploi non standard au Canada 80
L'emploi à temps partiel 81
L'emploi à court terme et l'emploi temporaire 86
Le travail pour une entreprise de main-d'œuvre temporaire 88
Travail autonome à son propre compte 89
L'emploi non standard sur le plan global 91
Caractéristiques des emplois et des travailleurs 91
Le pourquoi de la hausse de l'emploi non standard 92
Composition de la population active 93
Structure industrielle 95
Conditions du marché du travail 95
Questions de politiques 96
Conclusion 98

6 Emplois et compétences dans une économie de services 99
Aperçu de la documentation 99
Évolution de la composition professionnelle et répercussions sur le plan des compétences 101
Tendances professionnelles par secteur 102
Incidence sur le plan de la scolarité et des compétences 102
Contenu en information des emplois 105
Mesures des compétences fondées sur les caractéristiques professionnelles 106
Évolution des compétences 107
Niveaux relatifs de compétences dans les industries 109
Évolution des compétences au sein des industries 112
Mesures des compétences fondées sur les déclarations des travailleurs 114
Complexité de l'emploi 114
Exigences en matière de formation 116
Autonomie et contrôle 118
Comparaisons des mesures de compétences découlant des caractéristiques professionnelles et de l'ESCC 119
Conclusion 121

7 Le perfectionnement des ressources humaines 125
Scolarité et emploi 126
Le rapport éducation-emploi dans le temps 127
La transition entre l'école et le travail 133
Éducation et adaptation au marché du travail 136
L'infrastructure de la formation au Canada 138
La formation parrainée par l'employeur 139
Formation parrainée par l'État 146
Conclusion 154

8 La répartition des gains 155
Tendances des niveaux de rémunération 155
Salaires et traitements 155
Revenu supplémentaire du travail 157
Tendances de la répartition des gains 158
Résultats 161
Explications de la disparité croissante des gains 169
Offre de travail : l'évolution de la population active 169
Demande de travail : le déplacement vers les services 173
La permanence du déclin de la strate intermédiaire 176
Évolution démographique de la population active 176
Conclusion 178

Partie C : Conclusions

9 Conclusions et orientations 181
Renforcer l'engagement à l'égard du développement des ressources humaines 182
Éducation 183
Formation et adaptation de la main-d'œuvre 183
Politiques axées sur les travailleurs « instables » 184
Promouvoir la sécurité économique des travailleurs 189
Programmes publics de prestations 191
Régimes de retraite 191
Reconnaître le rôle des services dans la croissance économique 192
Politique industrielle 192
Liens entre biens et services 193
Infrastructure des services 193
Développement régional 194
Mesurer l'économie de services 195

Appendices

A Le calcul du pouvoir de stimulation par industrie 199
B Méthodologie de l'analyse de la répartition du revenu 205

Notes 207

Liste des tableaux, des graphiques et des figures 225

Liste des collaborateurs 227

Avant-propos

Le Conseil économique du Canada a publié en 1990, sous le titre *L'emploi au futur*, un rapport de synthèse sur l'emploi dans l'économie de services. Il avait été poussé à étudier cette question par la croissance rapide du secteur des services et la nécessité de mieux en évaluer les conséquences pour le bien-être des Canadiens.

La parution de *L'emploi au futur* a eu un grand retentissement. L'analyse du rôle économique des services et de la nature de l'emploi dans une économie de services a attiré l'attention sur plusieurs changements fondamentaux survenus dans le fonctionnement du marché du travail, dans les compétences exigées des travailleurs et dans l'organisation du travail. Elle a également souligné le fait que nombre de nos approches traditionnelles sont dépassées; une révision des politiques s'impose afin de stimuler la création d'emplois et d'assurer une mise en valeur optimale des ressources humaines du Canada sur un marché du travail en pleine évolution.

Le présent ouvrage expose dans le détail les recherches réalisées par le Conseil sur l'emploi et l'économie de services. On y retrouve les thèmes abordés dans *L'emploi au futur*, considérablement approfondis et enrichis des fruits d'une année supplémentaire d'analyse. La première partie traite de la nature des industries de services, de leur évolution et de leurs liens de plus en plus étroits avec le secteur des biens. La deuxième passe en revue un ensemble de tendances sous l'effet desquelles se dessine un nouveau marché du travail où l'emploi se concentre de plus en plus dans le secteur des services, à savoir : les problèmes qu'éprouvent certains groupes à s'adapter à la nouvelle structure industrielle, la prolifération des emplois non standard, la multiplication des postes exigeant un haut niveau de compétences, l'importance croissante de la scolarité et de la formation, et la polarisation des gains. Le dernier chapitre reprend les recommandations formulées par le Conseil dans *L'emploi au futur*.

Les résultats de recherche rassemblés dans *Tertiarisation et polarisation de l'emploi* sont le fruit de plusieurs études réalisées tant au Conseil qu'à l'extérieur (on trouvera à la fin du rapport la liste des auteurs des différents chapitres). Il s'en dégage un tableau complet et à jour du marché du travail canadien, ainsi qu'un aperçu des grandes tendances susceptibles d'influer sur l'emploi et les salaires à l'approche de l'an 2000.

Un comité consultatif composé de trois membres du Conseil et de cinq spécialistes de l'extérieur a prêté son concours à l'équipe de recherche dirigée par Gordon Betcherman. Je tiens à remercier les membres du comité, et particulièrement sa présidente, Mad. Diane Bellemare, de leur précieuse collaboration à nos travaux.

Judith Maxwell
Présidente

AVIS AU LECTEUR

Nous avons utilisé dans les tableaux les symboles suivants, par Statistique Canada :

..	chiffre non disponible
...	n'ayant pas lieu de figurer
--	infime
-	néant ou zéro.

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

1 Introduction

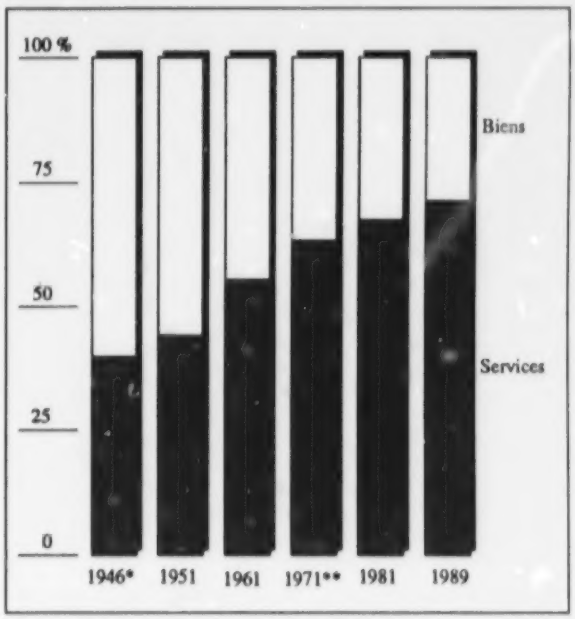
La structure industrielle de l'économie canadienne s'est transformée radicalement en l'espace de deux générations. Jusqu'aux années 50, les industries de production de biens – ressources naturelles, fabrication et construction – dominaient la production et l'emploi. Toutefois, le profil économique du Canada dans les années 90 ne peut plus être illustré fidèlement par des fermes, des forêts et des usines. Même si le secteur des biens est toujours important, les activités de services occupent maintenant une place prédominante dans l'économie canadienne.

Étant donné l'ampleur des changements qu'a connus la structure de l'économie, il est étonnant qu'aussi peu d'attention ait été accordée à la croissance rapide des services et aux répercussions de ce phénomène sur la nature de l'activité économique et la politique gouvernementale. Même durant les années 80, le groupe disparate de branches d'activités qui constitue le secteur des services n'avait fait l'objet que de peu de recherches de la part des économistes et de peu d'attention de la part des responsables des politiques. Mais la situation a maintenant changé : le gouvernement fédéral a parrainé un important programme de recherches sur les industries de services au Canada et diverses études ont été entreprises par les gouvernements provinciaux[1]. De même, l'analyse du secteur des services a fait des progrès dans d'autres pays industriels avancés tout comme au sein des organismes internationaux. Maintenant que nous en savons davantage sur l'économie de services, il devient évident que les notions et mesures économiques classiques, ainsi que les conceptions traditionnelles en matière de politique, exigent une révision.

La recherche menée au Conseil sur la croissance des services a visé, en particulier, les mutations de l'emploi qui ont accompagné la transformation de la structure industrielle. D'ailleurs, c'est sur le marché du travail que le déplacement de l'activité économique des biens vers les services a été le plus notable. La part de l'emploi détenue par le secteur des services a augmenté graduellement dans la première moitié du présent siècle, mais la mutation s'est accélérée durant les trois dernières décennies. Pendant les années 50, la plupart des travailleurs canadiens étaient employés dans le secteur des biens; aujourd'hui, plus de 70 % de la main-d'œuvre se trouve dans les industries de services (graphique 1-1). Au cours des quelque 40 dernières années, près de 90 % de la création nette d'emploi au Canada s'est faite dans le secteur des services.

Graphique 1-1

Répartition de l'emploi entre le secteur des biens et le secteur des services, certaines années, Canada, 1946-1989[1]



*Population de 14 ans et plus en 1946, 1951 et 1961.
**Population de 15 ans et plus en 1971, 1981 et 1989.
1 Comprend Terre-Neuve à compter de 1951.
SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Cette concentration de la croissance de l'emploi dans les services et le changement concomitant de la composition sectorielle de l'emploi ont suscité un certain nombre de débats importants. Pourquoi l'emploi dans les services a-t-il connu une croissance si rapide ? Y a-t-il des limites à la croissance des services ? Est-il possible que, dans un pays comme le Canada, presque tous les travailleurs soient éventuellement employés dans les services ? La croissance des services débouche-t-elle sur un nombre de plus en plus élevé de « bons » emplois ou, au contraire, de « mauvais » emplois ? Quels sont les effets du déplacement vers les services en ce qui a trait aux compétences liées aux

emplois ? Quelles sont les répercussions de ce phénomène sur le développement des ressources humaines ? La croissance des services va-t-elle rendre les emplois plus « mobiles », réduisant ainsi les disparités entre régions et entre zones urbaines et rurales ? Quelle incidence la croissance des services aura-t-elle sur les niveaux de rémunération et la répartition des gains ?

Étant donné l'importance de ces questions, le Conseil économique a entrepris un large éventail d'études sur l'emploi dans une économie de services. Ces études et leurs répercussions sur le plan des politiques ont été résumées dans un rapport de synthèse du Conseil intitulé *L'emploi au futur*[2]. Dans le présent rapport, nous publions les résultats détaillés des recherches qui ont été mentionnées dans ce rapport de synthèse.

Ce rapport est divisé en trois parties. La partie A traite de la nature de l'économie de services. Au chapitre 2, nous commencerons par examiner les questions de nature conceptuelle qui sont liées aux services, les facteurs qui ont traditionnellement permis de distinguer les activités de services de celles du secteur des biens, ainsi que la façon dont les innovations sur le plan de la technologie et de l'organisation industrielle ont modifié ces distinctions classiques. Notre attention se déplacera ensuite vers le secteur des services lui-même. Ce secteur, comme on l'a défini, comprend un groupe assez hétérogène d'industries, ce qui tend à restreindre l'utilité d'une analyse au niveau de l'ensemble du secteur. Par conséquent, nous avons mis au point une classification des services comprenant trois sous-secteurs, soit les services dynamiques, traditionnels et non commerciaux. Après la présentation du modèle, certaines caractéristiques de ces trois sous-secteurs seront analysées, notamment la technologie, les échanges, la répartition géographique de l'emploi et l'organisation industrielle.

Le chapitre 3 est consacré aux facteurs qui peuvent expliquer l'expansion rapide du secteur des services. Nous commencerons par étudier les quatre hypothèses les plus courantes, qui sont fondées sur la demande des consommateurs, la croissance de la productivité, la sous-traitance et la demande intermédiaire. Nous présenterons ensuite une perspective quelque peu différente en examinant la croissance des services par le biais des rapports qu'a ce secteur avec celui des biens. Deux exercices connexes ont été entrepris. Le premier a consisté en une série de simulations de politique, à l'aide d'un modèle conçu pour offrir une perspective d'ensemble des rapports intersectoriels. Le deuxième est fondé sur l'emploi de données d'entrées-sorties pour quantifier les transactions entre les industries de biens et celles des services prises individuellement.

Après avoir examiné le secteur des services, nous nous tournons, dans la partie B, vers l'objet spécifique de notre recherche, soit l'emploi dans une économie de services. Au chapitre 4, nous présenterons des données sur le déplacement qui s'est opéré entre les biens et les services et nous examinerons en détail la croissance de l'emploi dans les trois sous-secteurs des services. Les tendances observées au Canada seront ensuite comparées à celles d'autres pays de l'OCDE. Le reste du chapitre portera sur un examen des répercussions de la croissance rapide des services sur l'adaptation de la main-d'œuvre.

L'un des aspects de la nouvelle structure de l'emploi qui a beaucoup retenu l'attention ces dernières années a été l'expansion des formes de travail « non standard », c'est-à-dire les emplois qui ne correspondent pas au modèle traditionnel de l'emploi à temps plein et essentiellement permanent. Les répercussions de cette tendance ont été interprétées de diverses manières. Au chapitre 5, nous étudierons le phénomène de l'emploi non standard au Canada. Après avoir fait un examen des recherches faites en Europe et aux États-Unis, nous porterons notre attention sur les quatre grandes formes de travail non standard au Canada : les emplois à temps partiel, les emplois de courte durée, les services de personnel temporaire et le travail autonome à son « propre compte ». Nous évaluerons ensuite diverses explications de la croissance rapide de ces formes de travail. Enfin, les questions de politique liées à l'expansion des emplois non standard seront analysées.

Le chapitre 6 porte sur les compétences reliées aux emplois. Les répercussions au niveau des compétences du mouvement vers une économie dominée par les services et la haute technologie ont fait l'objet de débats considérables. Certains observateurs ont soutenu que l'incidence globale de ce phénomène a été de relever, dans l'ensemble, le niveau des compétences de la structure des emplois, tandis que d'autres ont affirmé au contraire qu'il en était résulté un déclin des compétences. La recherche empirique n'a pas beaucoup contribué à résoudre ce différend, notamment à cause des difficultés méthodologiques associées à la conceptualisation et à la mesure des compétences inhérentes à un travail. Nous avons procédé à trois analyses quantitatives différentes. La première a porté sur les tendances longitudinales dans la composition de la structure professionnelle, en s'intéressant en particulier à l'incidence de la croissance des services. La deuxième est fondée sur des mesures tirées du système de classification national des professions qui permet d'estimer les exigences en matière de formation et de scolarité, de même que la nature des compétences et des responsabilités qui se rattachent à chaque profession. Dans la troisième étude, nous avons

placé la question des compétences dans une nouvelle perspective en ayant recours à des données tirées de deux enquêtes réalisées auprès de travailleurs.

L'avènement d'une économie de services, axée sur la technologie de pointe, a fait ressortir l'importance de la scolarité et de la formation. Au Canada, comme d'ailleurs dans tous les pays industrialisés, l'objectif de développer une main-d'œuvre compétente, souple et techniquement qualifiée a retenu de plus en plus l'attention chez les responsables des politiques. Au chapitre 7, nous aborderons deux ensembles de questions liées au développement des ressources humaines. Le premier concerne le rapport entre le capital humain et la situation de l'emploi. Nous débuterons par une analyse de l'évolution de ce rapport dans le temps. Nous examinerons ensuite comment se fait la transition entre l'école et le marché du travail et comment l'adaptation aux changements dans l'emploi diffère selon le niveau de scolarité. Dans la deuxième étude, nous nous penchons sur la capacité du Canada à développer ses ressources humaines, en nous intéressant plus particulièrement à l'infrastructure de formation en place au pays. L'objectif visé est d'évaluer les possibilités qui s'offrent pour acquérir des compétences à l'extérieur du secteur de l'enseignement proprement dit. Nous passerons en revue les données disponibles sur la formation dans l'industrie canadienne et nous examinerons les activités récentes du gouvernement fédéral et de certaines provinces en vue de développer les possibilités de perfectionnement des ressources humaines.

La répartition des gains est l'une des questions les plus controversées suscitées par l'avènement d'une économie de services. Des études menées aux États-Unis indiquent que les revenus sont devenus beaucoup plus polarisés dans ce pays au cours des dernières décennies. Au Canada, cette question n'a pas fait l'objet d'autant de recherches et les analyses ont abouti à des résultats moins concluants qu'aux États-Unis. Les résultats d'une importante étude du Conseil portant sur l'évolution de la répartition du revenu sont présentés au chapitre 8. Après avoir décrit les données qui existent sur le « déclin de la classe moyenne », c'est-à-dire sur la polarisation des gains depuis les années 60, nous nous intéresserons à divers facteurs qui auraient pu intervenir pour modifier la répartition des gains. Nous conclurons le chapitre en nous demandant si la polarisation des gains constitue une tendance durable ou un phénomène transitoire propre à notre époque.

Dans la troisième partie du rapport, qui comprend le chapitre 9, nous présenterons nos conclusions et les leçons que nous pouvons en tirer sur le plan des politiques. Ce chapitre est reproduit du rapport de synthèse du Conseil intitulé *L'emploi au futur*, et il s'articule autour de l'argument selon lequel la politique de l'État n'a pas suivi le rythme de l'évolution du marché du travail. En conséquence, plusieurs de nos institutions et de nos stratégies traditionnelles en matière de politiques exigent une révision. En guise de balise pour l'avenir, nous identifions et analysons trois principes généraux qui s'étayent mutuellement et qui, de l'avis du Conseil, sont à la base de toute stratégie visant un niveau élevé d'emploi et un apport maximal des ressources humaines dans une économie de services : 1) renforcer l'engagement à l'égard du perfectionnement des ressources humaines, 2) promouvoir la sécurité économique des travailleurs et 3) reconnaître le rôle des services dans la croissance économique.

Partie A : L'économie de services

2 Le secteur des services

Les chapitres 2 et 3 servent à situer le contexte de l'analyse des questions liées au marché du travail, qui constitue le sujet principal de notre rapport. Dans ce chapitre, nous présentons un aperçu du caractère changeant des activités de services. Ce faisant, nous dissiperons quelques mythes au sujet des industries de services. Les Canadiens voient souvent dans le secteur des services le caissier du supermarché local, le commis aux ventes d'un magasin à rayons, le coiffeur et le nettoyeur. Ce qu'on ne saisit pas très bien, c'est qu'une part relativement importante et croissante du secteur des services ne concerne pas du tout les consommateurs finals mais plutôt les entreprises, que les entreprises du secteur des services emploient une grande majorité de travailleurs canadiens, que le secteur des services représente plus de la moitié de la production et de la valeur ajoutée dans l'économie et, enfin, que bon nombre d'industries de services affichent un taux élevé de croissance et de mutation technologique.

Dans ce chapitre, nous opposons la vision traditionnelle du secteur des services à une autre, en pleine évolution, qui reconnaît les nombreux changements sur le plan de l'organisation et les nouvelles technologies qui contribuent à le transformer. À maints égards, les distinctions classiques entre les biens et les services ne tiennent plus, alors que les services acquièrent de plus en plus certaines des caractéristiques traditionnellement associées aux biens et que la production de biens acquiert de plus en plus certains des traits propres aux services. Cette « convergence » des biens et des services, et certains problèmes de conception et de mesure qu'elle soulève, sont abordés dans la première section du chapitre. Étant donné la taille et la diversité considérables du secteur des services, nous avons élaboré une classification descriptive et analytique des industries de services, que nous présentons dans la deuxième section. Celle-ci permet de répartir le secteur des services en trois sous-secteurs : les services dynamiques, les services traditionnels et les services non commerciaux. Cette classification est fondée largement sur une étude de quatre dimensions du secteur des services – la technologie, les échanges, la localisation et la taille des entreprises. La troisième section renferme un examen détaillé du secteur des services en fonction de ces quatre dimensions. Dans la dernière section, nous présentons un résumé qui souligne dans quelle mesure les perceptions générales au sujet du secteur des services doivent changer pour tenir compte des mutations fondamentales qui se sont produites dans ce secteur.

La notion de « services »[1]

Les « services » ont fait l'objet d'un traitement plutôt étrange de la part des économistes dans le passé. De fait, ce n'est qu'au tournant du siècle que la plupart des services ont été inclus dans les mesures officielles de la production économique. Même alors, les caractéristiques propres à la production des services n'étaient pas définies. Les services étaient considérés simplement comme une activité résiduelle, après que la production « primaire » (agriculture, pêche, exploitation forestière et exploitation minière) et la production « secondaire » (fabrication et construction) aient été comptabilisées. Parfois les services étaient appelés production « tertiaire »[2], mais cette nomenclature n'avait aucune signification particulière. Ce n'est qu'au cours des 10 ou 20 dernières années que les économistes et les statisticiens ont commencé à analyser les caractéristiques propres à la production des services par rapport à celle des biens (les secteurs primaire et secondaire).

Des économistes ont tenté de définir les caractéristiques qui permettaient de distinguer les « services » des « biens ». Dans la vision conventionnelle, un « bien » est défini comme un objet physique qui, une fois produit, peut être transféré entre le producteur et le consommateur – une caractéristique essentielle de la production des biens est la distinction claire entre le processus de production et la consommation éventuelle. Par ailleurs, un « service » est traditionnellement défini comme un *changement* dans la condition d'une unité économique qui résulte de l'activité d'une autre unité; la consommation ne peut être distinguée de la production. Les services sont consommés à mesure qu'ils sont produits, ce qui veut dire que la consommation et la production de services sont deux aspects du même processus[3].

Ces définitions ont mené à la distinction classique suivante entre les biens et les services : 1) caractère tangible *vs* intangible, 2) aucun contact direct *vs* contact direct entre le producteur et le consommateur, 3) transférabilité *vs*

non-transférabilité et 4) caractère stockable *vs* non stockable. Étant donné ces caractéristiques, il n'est pas surprenant que les services aient été jugés difficiles à mesurer, du moins par rapport aux biens[4]. Parmi les nombreux problèmes de mesure, on relève les difficultés associées à la décomposition de l'évaluation des services en leurs composantes de « prix » et de « quantité ». En outre, les indices de prix des services sont difficiles à élaborer et ambigus, ce qui rend leurs comparaisons économiques dans le temps – y compris celles qui sont fondées sur la mesure de la productivité – complexes et déroutantes. (Ces questions sont étudiées plus en détail au chapitre 3.) Une question de mesure moins bien reconnue découle du fait que l'impossibilité de stocker des services rend inopérante la notion traditionnelle d'« offre (ou de demande) excédentaire »[5]. Cela a des conséquences sur le plan du processus économique traditionnel d'ajustement par les prix et du dispositif de mesure (commandes nouvelles non remplies, capacité de production et stocks) sur lequel repose l'analyse du cycle économique[6]. En somme, le problème fondamental sur le plan de la conceptualisation et de la mesure n'est pas tellement de savoir jusqu'à quel point les services diffèrent des biens, mais consiste plutôt en ce que la perception des services et l'élaboration de mesures, la théorie économique et les politiques ayant trait aux services en sont encore au stade préliminaire.

Convergence entre biens et services

Même si nous pensons que les biens et les services peuvent encore être départagés utilement, il sera vraisemblablement de moins en moins possible de maintenir une distinction clairement tranchée dans l'avenir. En outre, les innovations sur le plan de la technologie et de l'organisation industrielle modifient la nature tant des biens que des services à un point tel que la ligne de démarcation entre les deux devient de moins en moins évidente. De fait, lorsque nous aborderons l'examen de l'évolution du marché du travail à la partie B, il deviendra évident qu'un certain nombre de tendances importantes ont un effet tant sur le secteur des biens que sur celui des services.

D'abord, il faut admettre que ce qui est officiellement classé comme un « bien » ou un « service » est principalement le reflet de la forme finale particulière que prend une transaction économique. La production de tout produit englobe de plus en plus des services tout autant que des biens; une part importante d'activités de services entre dans la valeur ajoutée de la production des biens tandis qu'une certaine part d'activités liées à des biens est intégrée à la valeur ajoutée de la production des services. Il y a également une tendance croissante à « regrouper » des biens et des services dans un tout intégré, ce qui contribue au processus de convergence, par exemple en jumelant des contrats de formation et d'entretien aux ventes de matériel. Deuxièmement, la production de biens n'est pas toujours caractérisée par les traits conventionnels dont nous avons fait mention. Ainsi, dans les secteurs de la fabrication et de la construction, il est assez fréquent que la production soit personnalisée, ce qui implique souvent un contact direct entre le producteur et le consommateur. Cette tendance vers la production de biens davantage axés sur l'utilisateur se trouve renforcée par les innovations sur les plans de l'organisation et de la technologie qui sont associées aux méthodes d'exploitation « juste à temps ». Troisièmement, la production des biens acquiert graduellement des traits propres aux services, mais les services eux-mêmes deviennent de plus en plus semblables aux biens sous certains aspects. À l'instar des producteurs de biens, les producteurs de services font entrer d'autres services comme facteurs intermédiaires dans leur propre processus de production; ces services intermédiaires peuvent ensuite faire l'objet d'un traitement supplémentaire ou même être transférés, comme c'est le cas des biens tangibles. On peut aussi trouver des exemples de services qui accusent des « retards de livraison », un phénomène traditionnellement identifié à la production de biens.

Plusieurs changements dans la nature des activités liées aux services sont attribuables à des innovations dans la technologie de l'informatique et des télécommunications. Les produits de plusieurs entreprises et services d'information – par exemple les logiciels, les rapports de consultants, les présentations audio-visuelles – peuvent être mis sous une forme physique et conservés pour usage futur. Avec les progrès des télécommunications, un nombre de plus en plus grand de services n'exigent plus un contact direct entre le producteur et le consommateur. Et plusieurs services personnels, tels que la restauration-minute et les services bancaires, peuvent être fournis de manière uniformisée, en présentant des caractéristiques qui sont normalement associées à la production des biens.

Dans la théorie et la pratique de la comptabilité d'entreprise, on reconnaît de plus en plus la nature changeante des services. Il n'est plus vrai que les services intermédiaires doivent être consommés immédiatement et que la production de services doit être forcément traitée comme un poste de recettes. Les plus récentes normes de comptabilité commerciale permettent le report des coûts engagés pour certains services intermédiaires et ne traitent plus automatiquement la production de services comme un poste de recettes tant que certaines conditions particulières n'ont pas été remplies. Cela veut dire que les règles de comptabilité afférentes aux notions d'accumulation et d'écoulement des

stocks commencent à être appliquées aux services tout autant qu'aux biens. En outre, il est de plus en plus courant de reconnaître que certaines activités commerciales liées à des services « intangibles », tels que la recherche et le développement, la formation, les dépenses relatives à la santé des travailleurs et même la publicité et la commercialisation, ont un caractère « d'investissement ».

Une classification des industries de services

Comme nous l'avons signalé, le secteur des services englobe un large éventail d'industries diverses. Afin d'établir une structure logique pour les fins du travail de conceptualisation, de description et d'analyse qui sous-tend

Structure du secteur des services*

Services dynamiques

- Transports, communications et autres services d'utilité publique
  - Transports aériens, ferroviaires et maritimes
  - Transports terrestres
  - Pipelines
  - Stockage et entreposage
  - Radiodiffusion : radio, télévision, câblodistribution
  - Réseaux de téléphone
  - Services postaux et de courrier
  - Services d'utilité publique : électricité, gaz, eau et égouts
- Commerce de gros
- Finances, assurances et affaires immobilières
  - Banques et sociétés de fiducie
  - Caisses de crédit et sociétés hypothécaires
  - Compagnies d'assurances
  - Courtiers en valeurs mobilières
  - Agents d'immeubles
- Services aux entreprises
  - Bureaux de placement
  - Services de publicité
  - Bureaux d'architectes, ingénierie, services scientifiques et services en informatique
  - Services juridiques
  - Conseils en gestion

Services traditionnels

- Commerce de détail
  - Magasins d'alimentation
  - Pharmacies et magasins de vente de spiritueux
  - Magasins de chaussures et de vêtements
  - Magasins de meubles, d'appareils ménagers, d'articles d'ameublement et d'appareils stéréo
  - Concessionnaires d'automobiles, stations-service et ateliers de réparation d'automobiles
  - Magasins à rayons
  - Bijouteries et magasins d'articles de photographie
- Hébergement, repas et boissons
  - Hôtels, motels et camps de touristes
  - Terrains de camping et parcs de roulottes de tourisme
  - Restaurants
- Divertissements et loisirs
  - Production et distribution de films et d'enregistrements audio et vidéo
  - Projections cinématographiques
  - Clubs et services de sports et de loisirs
  - Allées de quilles et salles de billard
- Services personnels
  - Salons de coiffure pour hommes et pour dames
  - Buanderies et nettoyeurs
  - Services funéraires

Services non commerciaux

- Services éducatifs
  - Écoles, collèges et universités
  - Bibliothèques, musées et archives
- Services de santé
  - Hôpitaux
  - Médecins et dentistes
  - Laboratoires médicaux
- Services sociaux
  - Garderies, services de repas et centres de dépannage
  - Psychologues et travailleurs sociaux
  - Organismes religieux
- Administration publique

*Ce système de classification est structuré conformément à la Classification type des industries de Statistique Canada (1980).

le présent rapport, nous avons regroupé le secteur des services en trois sous-secteurs, dont chacun a ses propres traits distinctifs et profils d'emploi (voir l'encadré à la page 9). Il s'agit des services dynamiques, des services traditionnels (qui, ensemble, constituent les services commerciaux) et des services non commerciaux. Dans la mesure du possible, les données (y compris les tableaux et les graphiques) ont été regroupées selon cette classification. Dans certains cas, toutefois, les données ne se prêtent pas à ce regroupement.

Les services dynamiques

Le sous-secteur des services dynamiques comprend quatre grandes divisions industrielles. Deux regroupent des industries de distribution : commerce de gros; transports, communications et services d'utilité publique; et les deux autres, des industries de services aux producteurs : services aux entreprises; finances, assurances et affaires immobilières. Il y a un certain nombre de caractéristiques qui font que ces industries sont « dynamiques ». Ce sont des industries à valeur ajoutée élevée qui, pour la plupart, sont de plus en plus présentes sur les marchés internationaux concurrentiels. Elles font aussi l'objet d'un commerce international accru et deviennent, de plus en plus, des éléments fondamentaux de la production et de la distribution des biens, un point sur lequel nous reviendrons au chapitre 3.

Les services traditionnels

Le sous-secteur des services traditionnels comprend le commerce de détail, l'hébergement et les repas, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels[7]. Ces industries sont « traditionnelles » en ce sens qu'elles représentent les services qui ont « pignon sur rue » depuis longtemps. Ce serait une erreur, toutefois, de ne pas reconnaître les changements qui se produisent au sein de ce sous-secteur. Peut-être le plus remarquable de ceux-ci est l'avènement des mégasociétés – notamment dans l'industrie de la restauration – et l'application graduelle par ces entreprises de techniques de production de masse, de systèmes de contrôle des stocks et de techniques de commercialisation. Dans l'industrie du commerce de détail, des innovations commerciales, telles que le libre-service et l'achat à domicile automatisé, ont été mises au point et sont de plus en plus adoptées. Néanmoins, les services traditionnels demeurent, dans l'ensemble, relativement isolés de la tendance à la mondialisation et à la concurrence internationale qui prévaut dans le secteur des biens et le sous-secteur des services dynamiques. Une bonne partie de l'activité des services traditionnels a toujours tendance à se dérouler au niveau local ou, tout au plus, sur des marchés nationaux, la valeur ajoutée y étant généralement inférieure à ce que l'on observe dans les services dynamiques; on y met également moins l'accent sur la croissance de la productivité et l'importance du changement technologique y est moins prononcée.

Les services non commerciaux

Le troisième sous-secteur, celui des services non commerciaux, englobe l'éducation, la santé, les services sociaux et l'administration publique. Même si la concurrence n'a pas été, historiquement, un facteur significatif dans ce sous-secteur, les services non commerciaux ont une importance fondamentale sur le plan de la compétitivité de l'économie, et cela, pour deux raisons. Premièrement, l'efficience qui caractérise la production de ces services exerce une incidence sur le niveau requis de financement public. Deuxièmement, les services non commerciaux fournissent des intrants qui se retrouvent dans les activités de toutes les entreprises du secteur privé. Parmi ces intrants, il y a notamment ceux liés à l'infrastructure (tels que les réseaux de transport), les services d'éducation et de santé (qui influent grandement sur la qualité de la main-d'œuvre) et les services de réglementation. La nature des services non commerciaux a changé au cours des dernières années. Le rôle de la concurrence y est plus important alors que les pressions en vue de la déréglementation et de la privatisation se sont accrues et que l'on a accordé une plus grande attention à l'amélioration des pratiques de gestion. La croissance de la productivité et le changement technologique deviennent aussi des éléments plus importants dans les services non commerciaux. Des considérations de coût ainsi que la situation démographique ont fait surgir un besoin de changement dans les services d'éducation et de santé. Cette évolution est le reflet d'une sensibilisation accrue à l'influence du secteur public sur la compétitivité globale et aux contraintes budgétaires découlant des efforts de réduction de la dette publique.

Quatre dimensions du secteur des services

De la classification présentée ci-dessus ressort un bref aperçu des principales caractéristiques qui permettent de distinguer les nombreuses industries du secteur des services. Dans la présente section, nous allons élaborer sur ce thème, en présentant des renseignements plus détaillés sur le secteur des services sous quatre rapports : la technologie, les échanges, la localisation et la taille des entreprises. Ces quatre dimensions façonnent présentement le marché du

travail, influant sur les compétences et l'emploi, y compris la localisation des emplois et la nature des liens qui existent entre les travailleurs et le marché du travail.

La technologie

Au cours des quelques dernières décennies, l'économie canadienne s'est transformée sous l'effet du progrès technologique. L'informatique a d'abord fait son apparition dans les années 60, mais elle n'a commencé à pénétrer véritablement l'industrie qu'après la mise au point de la microplaquette dans les années 70. Depuis, l'évolution technologique qui a marqué l'industrie de l'informatique a provoqué une croissance exponentielle de ses capacités qui a suscité l'adoption de ces techniques avec une rapidité remarquable dans l'ensemble de l'économie. Dans la présente section, nous identifions dans quelle mesure le secteur des services a participé à ce changement technologique, nous soulignons aussi les différences qui caractérisent les industries de services et nous présentons des observations sur les liens qui existent entre la diffusion du changement technologique associé à l'informatique et la croissance des services.

Trois catégories d'indicateurs sont employées pour évaluer le changement technologique dans les industries de services. Le premier ensemble d'indicateurs est lié aux dépenses en machines et en matériel. Il s'agit de la mesure la plus large puisqu'elle englobe non seulement les dépenses consacrées aux machines de bureau, au matériel de télécommunication et au matériel professionnel et scientifique, mais aussi les dépenses consacrées à des articles tels que l'ameublement et le matériel de transport. Étant donné le large éventail de biens d'équipement compris dans la définition de machines et matériel, les indicateurs fondés sur cette mesure ne peuvent être considérés que comme des approximations des montants investis dans les technologies de pointe. Le deuxième ensemble d'indicateurs, dont la portée est plus restreinte, est axé sur la mesure dans laquelle les industries ont participé à l'application des techniques informatiques. Le troisième indicateur, de portée encore plus limitée, est représenté par les dépenses en recherche appliquée des industries. Il est davantage axé sur les producteurs de nouvelles technologies que sur l'univers plus étendu de leurs utilisateurs, bien que l'adoption d'une technologie occasionne souvent des dépenses en recherche appliquée.

Comme on peut le voir au tableau 2-1, la croissance annuelle moyenne des investissements en machines et en matériel dans le secteur des services entre 1966 et 1988 a été de 6,4 %, ce qui est plus élevé que le taux de 3,7 % observé dans le secteur des biens. Il s'ensuit que la part du stock total de machines et de matériel détenue par le secteur

Tableau 2-1

Croissance annuelle moyenne du stock de capital en machines et en matériel entre 1966 et 1988, et répartition du stock total de capital en machines et matériel, certaines années, 1961-1988, par industrie, Canada

En pourcentage

	Variation annuelle moyenne, 1966-1988	Part du total			
		1961	1971	1981	1988
Secteur des services	6,4	40,8	43,5	48,8	55,3
Transports, communications et services d'utilité publique	5,4	28,6	28,5	29,3	29,4
Finances, assurances et affaires immobilières	11,4	0,6	1,0	1,3	2,9
Commerce de gros et de détail	4,6	5,3	4,9	4,6	4,7
Services éducatifs, de santé et sociaux	5,1	1,6	3,0	2,3	2,5
Administration publique	6,8	3,1	3,2	3,7	4,6
Autres services[1]	13,2	1,6	3,0	7,6	11,2
Secteur des biens	3,7	59,2	56,5	51,2	44,7
Total	5,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Y compris les services aux entreprises, les services d'hébergement, de repas et de boissons, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

des services s'est accrue sensiblement au cours de cette période, passant de 40,8 à 55,3 %. Malheureusement, les données ne peuvent être désagrégées en fonction de la classification normalisée du secteur des services que nous utilisons dans le présent rapport; un élément particulièrement préoccupant est le fait que les services aux entreprises sont inclus dans les « autres services » avec toute une gamme de services traditionnels. Cependant, les données détaillées qui sont disponibles au niveau de l'industrie font voir des différences importantes parmi les industries de services. Notamment, les « autres services » et les finances, assurances et affaires immobilières affichent des taux de croissance annuels moyens très élevés au chapitre des investissements en machines et matériel entre 1966 et 1988. Les taux de croissance annuels moyens enregistrés dans le reste des industries de services étaient moins élevés, mais ils dépassaient tout de même le taux moyen du secteur des biens. En 1988, la part du stock de capital en machines et matériel détenue par les « autres services » avait atteint 11,2 %, alors qu'elle n'était que de 1,6 % en 1961. De loin, la plus grande partie de la hausse dans la part du stock de capital en machines et matériel détenue par le secteur des services était attribuable à l'industrie des « autres services »; pour le reste, près de la moitié était imputable aux gains enregistrés dans le domaine des finances, assurances et affaires immobilières.

Le tableau 2-2 montre l'évolution de la part des investissements totaux en machines et matériel dans les secteurs des biens et des services, et dans les diverses industries de services entre les années 60 et 80. Le secteur des biens a connu relativement peu de changement; le secteur des services affiche, par contre, une augmentation appréciable. Des gains relativement importants ont été enregistrés dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et des services sociaux, des finances, assurances et affaires immobilières, et de l'administration publique; tous trois étaient partis d'un niveau très bas dans les années 60. L'industrie des « autres services » se distingue par la part très élevée (84 %) des investissements totaux qu'elle consacre aux machines et au matériel en 1988, des niveaux élevés étant aussi enregistrés dans l'industrie des transports, des communications et des services d'utilité publique, et celle du commerce de gros et de détail.

La valeur du stock de capital en machines et matériel par employé, en dollars constants de 1981, pour le secteur des biens et celui des services en 1966 et 1988 figure au tableau 2-3. Le coefficient élevé de capitalisation de l'industrie des transports, communications et services d'utilité publique est particulièrement frappant, dépassant même la valeur des machines et du matériel par employé dans le secteur des biens dans une proportion de deux et demi à un en 1988. Le commerce de gros et de détail, l'éducation, les soins de santé et les services sociaux, par contre, affichent des niveaux très faibles d'investissements en machines et matériel par employé. Si l'on examine l'évolution dans le temps, ce sont encore une fois l'industrie des « autres

Tableau 2-2

Investissement en machines et en matériel en proportion de l'investissement total, par industrie, Canada, années 60, 70 et 80, et 1988

En pourcentage

	Moyenne annuelle			
	Années 60	Années 70	Années 80	1988
Secteur des services	23,1	33,3	41,8	45,2
Transports, communications et services d'utilité publique	33,2	42,4	47,2	51,7
Finances, assurances et affaires immobilières	11,4	12,3	18,9	22,9
Commerce de gros et de détail	48,5	58,4	63,4	65,1
Services éducatifs, de santé et sociaux	12,4	20,9	27,8	28,5
Administration publique	7,0	11,0	18,0	21,5
Autres services[1]	58,1	72,9	82,5	84,3
Secteur des biens	56,0	58,5	52,9	59,7

1 Y compris les services aux entreprises, les services d'hébergement, de repas et de boissons, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

services » et les finances, assurances et affaires immobilières qui affichent la meilleure tenue, avec un taux de croissance annuel moyen de 8,1 % et de 7,3 %, respectivement, au cours de la période 1966-1988.

Pris ensemble, ces indicateurs nous dépeignent un secteur des services ayant participé activement à la mise en place de nouveaux investissements en machines et matériel depuis les années 60. Deux groupes d'industries de services ont affiché des taux de croissance particulièrement élevés à ce titre : celui des finances, assurances et affaires immobilières, et celui des « autres services ». Bien que les données disponibles sur les investissements des entreprises ne permettent pas une ventilation plus détaillée de ce dernier groupe d'industries, les renseignements sur l'adoption des techniques informatiques et sur la recherche appliquée indiquent qu'en bonne partie, la croissance des investissements en machines et matériel dans les « autres services » a été, en réalité, imputable aux investissements de l'industrie des services aux entreprises.

Tableau 2-3

Dépenses en machines et matériel par employé, 1966 et 1988, et taux de variation annuelle moyenne, 1966-1988, par industrie, Canada

	1966	1988	Taux de variation annuelle moyenne, 1966-1988
	En dollars de 1981		En pourcentage
Secteur des services	8 390	16 307	3,1
Transports, communications et services d'utilité publique	36 422	83 246	3,8
Finances, assurances et affaires immobilières	2 168	10 131	7,3
Commerce de gros et de détail	3 779	5 604	1,8
Services éducatifs, de santé et sociaux	2 330	3 177	1,4
Administration publique	6 335	14 518	3,8
Autres services[1]	2 491	13 706	8,1
Secteur des biens	17 213	32 149	2,9

1 Y compris les services aux entreprises, les services d'hébergement, de repas et de boissons, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Le deuxième groupe d'indicateurs est centré sur des mesures plus explicites du changement technologique dans les services. Les données sur l'adoption des techniques informatiques dans les industries de services durant les années 80 sont tirées de deux enquêtes spéciales, la première réalisée par le Conseil économique du Canada en 1985 et la deuxième, par Statistique Canada en 1989[8].

Le tableau 2-4 fait voir la performance d'un certain nombre d'industries de services en fonction de deux mesures de l'intensité technologique, tirées de l'enquête du Conseil. Puisque l'administration publique était exclue de l'échantillon, le tableau porte principalement sur l'adoption de changements technologiques axés sur l'informatique dans les services dynamiques et les services traditionnels durant la période 1980-1985. La première mesure de l'intensité technologique est le pourcentage des établissements au sein de chaque industrie qui ont signalé avoir adopté des technologies fondées sur l'informatique entre 1980 et 1985. Le sous-secteur des services dynamiques, avec un taux de 79,8 %, dépassait la moyenne des industries, qui était de 75,5 %. Le sous-secteur des services traditionnels, avec 67,6 %, était en deçà de la moyenne de l'ensemble des industries, tandis que la performance du secteur des biens se situait près de la moyenne. Des niveaux très élevés d'innovation étaient observés dans les établissements de quatre industries de services dynamiques : le commerce de gros; les communications et les services d'utilité publique; les services aux entreprises; les finances, assurances et affaires immobilières. La seconde mesure de l'intensité technologique est le pourcentage des employés dans chaque établissement qui utilisaient des ordinateurs en 1985. Encore une fois, le sous-secteur des services dynamiques, avec une moyenne de 22,7 % des employés par établissement, se situait bien au-dessus de la moyenne de l'ensemble des industries, et les quatre mêmes industries du sous-secteur des services dynamiques affichaient un niveau élevé à cet égard. Le sous-secteur des services traditionnels se classait aussi au-dessus de la moyenne; cela s'explique par la performance relativement forte de l'industrie du commerce de détail où de nouvelles technologies, telles que le matériel informatisé au point de vente (PV), ont été adoptées au début des années 80. Le secteur des biens, par contre, se situait sous la moyenne de l'ensemble des industries en fonction de cette mesure.

L'enquête de 1989 de Statistique Canada sur la diffusion des techniques informatiques dans le secteur des services a également permis de constater que les établissements de communications, de commerce de gros, de finances et assurances, ainsi que de services aux entreprises étaient les plus susceptibles d'avoir adopté des technologies informatiques. Les industries de l'hébergement, des repas et des

boissons, et celle du commerce de détail affichaient généralement l'incidence la moins élevée sur le plan de l'utilisation des techniques informatiques. Pour ce qui est des technologies pouvant être appliquées à toutes les industries, les techniques d'automatisation du travail de bureau les mieux établies, telles que les ordinateurs personnels, les terminaux en direct et les mini-ordinateurs, ont été largement adoptées dans les industries de services. Les prochaines avances dans le domaine des technologies informatiques devraient porter notamment sur les techniques de réseaux, tels que les réseaux locaux, la télécopie, les systèmes privés de courrier électronique et l'échange électronique de données.

Tableau 2-4

Adoption des techniques informatiques dans les industries de services, Canada, 1980-1985

	Pourcentage des établissements ayant adopté des techniques informatiques, 1980-1985	Pourcentage des employés travaillant avec des ordinateurs, moyenne des établissements, 1985
Services dynamiques	79,8	22,7
Transports et entreposage	60,0	16,8
Communications et services d'utilité publique	87,5	23,4
Commerce de gros	91,1	22,6
Finances, assurances et affaires immobilières	79,2	25,2
Services aux entreprises	81,7	23,3
Services traditionnels	67,6	18,2
Commerce de détail	74,4	25,3
Hébergement, repas et boissons	60,7	12,6
Autres services traditionnels[1]	63,0	11,0
Secteur des biens	76,1	13,4
Ensemble des industries[2]	75,5	16,1

1 Y compris les divertissements et loisirs et les services personnels.
2 Y compris les services non commerciaux sauf l'administration publique.
Source D'après des données de l'Enquête sur la technologie en milieu de travail, Conseil économique du Canada, 1985.

L'enquête de Statistique Canada a aussi permis de relever des niveaux élevés d'adoption de technologies propres à certaines industries. Ainsi, la pénétration des transferts électroniques de fonds (TEF) a atteint 18 % dans l'ensemble et devrait grimper à 27 % en 1992. Les finances et les assurances sont le principal utilisateur de cette technologie, alors que 41 % des établissements y ont recours. Au sein de ce groupe, 50 % des établissements appartenant à des institutions de dépôt utilisent déjà cette technologie, et ce niveau devrait atteindre près de 70 % en 1992. Étant donné que les institutions de dépôt doivent avoir la capacité de traiter les TEF avant que les autres industries puissent le faire, l'adoption de cette technologie dans ces institutions influera sur le rythme auquel les autres industries pourront y accéder[9]. Un autre exemple est celui de l'utilisation des terminaux au point de vente, que l'on retrouve principalement dans l'industrie du commerce de détail où 47 % des établissements rejoints par l'enquête ont rapporté en faire l'utilisation en 1989, ainsi que dans l'industrie de l'hébergement et des repas où ce chiffre atteignait 43 %[10].

Le tableau 2-5 fait voir les dépenses de recherche appliquée en pourcentage des ventes de 1979, 1983 et 1987. Dans son analyse des activités de recherche appliquée, Statistique Canada met l'accent sur les dépenses courantes en recherche appliquée et ne tient pas compte des immobilisations, qui consistent en investissements en terrains, édifices et grosses pièces d'équipement de recherche appliquée et qui peuvent donc fluctuer beaucoup d'une année à l'autre. Dans la mesure où les données le permettent, les ratios recherche appliquée/ventes sont présentés pour les industries regroupées dans les catégories des services dynamiques, traditionnels et non commerciaux.

À l'exception des services aux entreprises, des services de santé et des services sociaux, aucune tendance marquée et soutenue ne ressort d'un examen du tableau 2-5. Dans le sous-secteur des services dynamiques, l'industrie des transports, communications et services d'utilité publique ne fait voir aucun changement véritable dans le ratio des dépenses de recherche appliquée aux ventes entre 1979 et 1987; l'industrie du commerce de gros affiche une faible augmentation, étant partie d'un niveau très bas; dans le domaine des finances, assurances et affaires immobilières, on observe une diminution suivie d'une certaine reprise en 1987. Peu de détails sont disponibles au sujet des services traditionnels et des services non commerciaux, bien que le ratio de 4 % obtenu pour les « autres services » indique que la moyenne de l'ensemble des industries, qui est de 1,4 %, pourrait être dépassée au moins dans certaines industries du secteur des services qui ne font pas partie des services dynamiques.

Tableau 2-5

Dépenses courantes pour la recherche et le développement intra-muros en proportion des ventes de l'entreprise (recettes), par industrie, Canada, 1979, 1983 et 1987

En pourcentage

	1979	1983	1987
Services dynamiques			
Transports, communications et services d'utilité publique	0,5	0,5	0,6
Commerce de gros	0,4	0,8	1,1
Finances, assurances et affaires immobilières	1,5	0,6	0,9
Services aux entreprises	6,8	9,1	11,3
Services traditionnels			
Commerce de détail	..	0,3	0,1
Services non commerciaux			
Éducation, services de santé et services sociaux	..	..	34,0
Autres services	0,9	0,8	4,0
Secteurs des biens			
Agriculture, pêche et piégeage, abattage et exploitation forestière	11,0	8,0	5,5
Fabrication et exploitation minière	0,8	1,3	1,5
Ensemble des industries	0,8	1,2	1,4

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Ce qui est remarquable, cependant, ce sont les ratios de recherche appliquée/ventes très élevés enregistrés dans les services aux entreprises, les services de santé et les services sociaux. Dans les services aux entreprises, l'industrie des services de génie et des services scientifiques affiche une performance très forte, tout comme l'industrie des services d'informatique. La plus grande partie de ces activités de recherche appliquée concernait des sociétés dont le mandat est précisément de faire de la recherche appliquée dans ces industries. Mais une partie de ces activités représente aussi de la recherche appliquée effectuée pour le compte d'autres sociétés qui acquièrent à contrat de tels services. Malheureusement, les données ne permettent pas d'évaluer l'ordre de grandeur de ces flux interindustriels sur le plan du financement de la recherche appliquée. Quoi qu'il en soit, elles suggèrent fortement que l'industrie des services aux entreprises fait une contribution importante à l'innovation dans d'autres secteurs de l'économie; d'ailleurs, on a soutenu que les services aux producteurs (services aux entreprises et finances, assurances et affaires immobilières), en jouant un rôle de premier plan sur le plan des investissements, de l'innovation et du changement technologique, occupent une place stratégique au sein de l'économie[11]. Le ratio élevé de la recherche appliquée aux recettes dans l'industrie des services de santé et des services sociaux reflète par contre le rôle spécial joué par cette branche d'activité du secteur non commercial au niveau de la recherche médicale. Les gouvernements fournissent une part importante du financement destiné à ces activités de recherche, auxquelles on attribue des taux élevés de rendement social[12].

Ensemble, ces indicateurs nous permettent de conclure à une évolution technologique importante dans le secteur des services. Les services dynamiques, en particulier les services aux entreprises et les finances, assurances et affaires immobilières, ont une orientation de plus en plus marquée vers l'investissement dans les machines et le matériel, et le volume du capital par travailleur dans ces industries s'est accru. En outre, les résultats des enquêtes portant sur la diffusion du progrès technologique axé sur l'informatique dans le secteur des services indiquent de façon assez claire qu'une part importante de la croissance dans les investissements en machines et matériel porte sur la technologie de l'informatique, tant dans ses applications générales que dans celles qui sont exclusives à certaines industries.

Toutefois, le tableau qui se dégage de ces indicateurs demeure au mieux imprécis parce qu'il ne tient pas pleinement compte des transformations qui se sont opérées dans le secteur des services. À cette fin, il est nécessaire de prendre un certain recul pour avoir une vue d'ensemble des services au sein de l'économie, ainsi que du progrès technologique et de ses répercussions.

Les techniques telles que la « télématique » – c'est-à-dire l'intégration de la technologie de l'informatique et de celle des communications – transforment non seulement la nature des activités de services mais aussi leur apport à la croissance économique. D'ailleurs, comme nous l'avons signalé précédemment, le progrès technologique rend moins pertinentes certaines notions conventionnelles au sujet des traits distinctifs des activités de services. Ainsi, les services axés sur l'information sont de plus en plus transférables à l'aide de systèmes de télécommunications numériques, et certains services – notamment les systèmes de logiciel et les systèmes experts – peuvent maintenant être stockés. Par conséquent, le contact direct entre le producteur et le consommateur de services n'est plus requis pour un nombre croissant de transactions portant sur des services.

Le changement technologique, en particulier la télématique, a aussi engendré de nouveaux types d'activités de services fondés sur l'information. Les ordinateurs ont ouvert des possibilités sur le plan de la cueillette et de l'analyse de quantités énormes de renseignements complexes, rapidement et à peu de frais. Au même moment, les progrès révolutionnaires enregistrés dans les télécommunications ont permis de relier physiquement des unités séparées grâce aux systèmes de transmission de l'information. Cette capacité de traiter et de communiquer rapidement de grandes quantités de renseignements est maintenant reconnue comme un précieux outil de gestion des entreprises qui a suscité une demande pour des quantités encore plus grandes d'information.

Le processus d'innovation dans le secteur des services a reçu peu d'attention dans les études publiées jusqu'à maintenant. Les statistiques au sujet de la recherche appliquée, telles que celles présentées au tableau 2-5, sont habituellement utilisées comme indicateur de l'orientation technologique des industries. Cependant, elles ne captent qu'une faible partie de cette orientation puisqu'une bonne partie de l'innovation se déroule à l'extérieur du cadre formel de la recherche appliquée. En outre, compte tenu du caractère intangible d'une bonne partie de la production des services et du rôle essentiel joué par l'organisation de cette production, on pourrait s'attendre à ce que la nature de la recherche appliquée et du changement technologique dans le secteur des services diffère fondamentalement de celle des industries de biens.

Certains travaux préliminaires de Barras indiqueraient que le processus d'innovation dans les services est à l'inverse du modèle d'innovation que l'on retrouve habituellement dans les secteurs qui produisent des biens d'équipement intégrant la nouvelle technologie[13]. Dans le modèle standard, l'innovation progresse à partir de l'innovation au niveau des produits, vers une innovation radicale des procédés puis à des innovations complémentaires portant sur les procédés, à mesure que les nouvelles industries de biens de production évoluent de l'étape du démarrage vers la maturité. Barras soutient que dans les industries adoptant de nouvelles technologies telles que les services, la progression se fait en sens opposé, les applications précoces de la nouvelle technologie produisant des innovations graduelles au niveau des procédés en vue de réduire les coûts et d'améliorer l'efficience, suivies d'innovations plus radicales touchant les procédés qui permettent d'améliorer la qualité des produits et, enfin, d'innovations au niveau des produits qui engendrent des services complètement nouveaux.

Pour donner un exemple, vers le milieu des années 60 et au début des années 70, les entreprises de courtage de valeurs mobilières étaient placées devant la tâche redoutable de manipuler les 10 à 12 millions d'actions qui étaient échangées quotidiennement. Une fois que les techniques de courtage automatisées eurent permis de maîtriser cette tâche, l'industrie s'est rendue compte qu'elle avait aussi la capacité d'offrir divers nouveaux produits, tels que les comptes de gestion d'encaisse adaptés aux besoins des clients. À mesure que l'automatisation s'est répandue sur le plan international et que les marchés financiers sont devenus de plus en plus étroitement intégrés à travers le monde, les pays ont commencé à modifier leurs règles en matière de courtage pour maintenir la compétitivité de leur industrie nationale et de grandes entreprises industrielles se sont engagées de plus en plus activement dans le placement de leurs propres titres sur les marchés mondiaux. Ce rapprochement des marchés financiers sur le plan international a modifié la nature même de la concurrence mondiale[14].

Deux ensembles de facteurs connexes ont joué un rôle clé dans le processus du changement technologique axé sur l'informatique dans le secteur des services. Le premier est l'évolution de la technologie de l'informatique elle-même qui, selon bon nombre d'observateurs, en est encore à ses débuts[15]. Le deuxième est l'infrastructure de la télématique qui permet de relier les fournisseurs de produits d'information aux entreprises et aux utilisateurs personnels[16]. Comme ces technologies continuent d'évoluer tant sur le plan technique qu'en ce qui a trait à leur pénétration du marché des entreprises et du marché des particuliers, la gamme de leurs applications éventuelles ira en s'élargissant, entraînant une expansion du marché des produits d'information. Selon cette perception de l'innovation dans les services, l'essor des nouveaux types de services et des nouveaux types d'emploi de services ne s'est pas encore véritablement produit.

La nature et la portée des activités de services à la fin du XX^{e} siècle sont ainsi étroitement liées à la croissance de la demande d'information, des technologies de traitement de l'information, des fournisseurs de produits d'information et de l'infrastructure qui permet de transmettre l'information. Le Canada, à l'instar des autres pays développés, voit sa structure économique changer radicalement, une transformation facilitée par les technologies de l'informatique et des télécommunications. À l'origine de cette transformation on retrouve des changements fondamentaux dans les méthodes de production, les structures d'organisation et les réseaux, et dans les caractéristiques des produits. Un aspect important à cet égard est celui des liens de plus en plus étroits entre les consommateurs des nouveaux produits d'information et les fournisseurs de ces produits. Comme nous le montrerons au chapitre 3, cette demande provient principalement du secteur des biens, qui stimule

la croissance des fournisseurs d'information dans le secteur des services et, en particulier, dans le sous-secteur des services dynamiques. De fait, l'une des principales conclusions de notre recherche est que l'exploitation judicieuse de cette synergie entre le secteur des biens et les services dynamiques est l'un des éléments clés de la croissance de l'économie moderne.

Les échanges de services

L'analyse des échanges de services a deux objectifs. Premièrement, elle sert à décrire la nature du commerce des services. L'analyse des données disponibles mène à la conclusion que le contenu des échanges de services s'est modifié de façon substantielle au cours des dernières années; l'évolution de ces changements pourrait avoir des répercussions importantes sur la taille et la nature des services qui entreront dans le commerce à l'avenir. Le deuxième objectif, qui constitue le sujet principal de notre rapport, est de préciser l'incidence du commerce des services au niveau de l'emploi.

Au point de départ, il est utile de mentionner les problèmes que pose la mesure des échanges de services. La notion selon laquelle les services ne peuvent être échangés et que la demande pour les services est engendrée essentiellement par la demande intérieure a été à la fois renforcée et reflétée par les données officielles sur le commerce des services. Pour un certain nombre de raisons, ces données ne réussissent pas à saisir l'étendue véritable des échanges de services.

La mesure des échanges de services est plus complexe que celle du commerce des biens. Les services, de nature intangible, ne sont pas assujettis à des mesures telles que les tarifs et les contingents appliqués au commerce des biens à la frontière. En outre, le commerce des services se déroule souvent dans le contexte de sociétés multinationales et la valeur monétaire assignée à ces échanges est le reflet des pratiques de prix internes de ces entreprises. Le regroupement des services et des biens dans un seul ensemble, dont nous avons traité plus tôt dans ce chapitre, pose un autre problème de mesure; dans le cadre de notre analyse des échanges, la valeur de services tels que l'installation et la formation peut être difficile à distinguer de la valeur des biens exportés. Et, enfin, puisqu'une bonne partie des nouveaux échanges de services se fait par voie électronique, ceux-ci tendent à être invisibles et ne sont pas entièrement saisis dans les statistiques officielles sur le commerce des services[17].

Dans les comptes de la balance des paiements internationaux, il y a cinq grandes catégories de services : les voyages, le transport et l'expédition des marchandises, les services aux entreprises, les transactions gouvernementales et les « autres services ». Tous ces services entrent dans le commerce international sous forme d'échanges transfrontaliers directs. Dans ces données, aucune tentative n'est faite pour mesurer le volume des services exportés ou importés indirectement sous une forme intégrée dans un produit physique quelconque. En outre, puisque dans le cas de bon nombre de services, un investissement direct à l'étranger est requis pour faire des affaires à l'étranger, les recettes engendrées par les succursales situées dans les pays étrangers qui font affaire avec les ressortissants de ces pays sont considérées comme un revenu de placement et n'entrent pas dans les statistiques du commerce international. C'est seulement lorsque les producteurs de services établis dans un pays fournissent des services destinés à être consommés dans un autre pays qu'il y a commerce international de services. Pour certaines industries, notamment les opérations bancaires, les données ne permettent donc pas de faire une distinction adéquate entre les échanges de services et les activités d'investissement; en conséquence, les échanges de services bancaires n'entrent pas dans les données sur le commerce des services[18].

La valeur du commerce canadien des services a augmenté sensiblement au cours des dernières décennies; entre 1961

Tableau 2-6

Importations et exportations de services en pourcentage des exportations totales et des importations et exportations autres que celles liées au Pacte de l'automobile, Canada, certaines années, 1961-1988

	1961	1971	1981	1988
Exportations de services				
Exportations totales	17,9	16,0	12,8	12,7
Exportations autres que celles liées au Pacte de l'automobile	17,9	19,9	14,9	16,5
Importations de services				
Importations totales	23,3	21,6	17,1	16,9
Importations autres que celles liées au Pacte de l'automobile	23,3	27,3	20,7	21,4

SOURCE J. J. McRae, « An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities », document préparé pour le Conseil économique du Canada, novembre 1989, et données de Statistique Canada, n° 67-001 au catalogue.

et 1988, les exportations de services sont passées de 1,3 à 20 millions de dollars, tandis que les importations de services se sont accrues de 1,7 à 26 millions de dollars. Néanmoins, cette croissance est demeurée inférieure à celle des importations et des exportations de marchandises. Les exportations et les importations de services ont donc diminué en pourcentage des exportations et des importations totales (tableau 2-6). La signature du Pacte canado-américain de l'automobile en 1965 a toutefois entraîné une croissance significative du volume des échanges transfrontaliers de pièces et de véhicules automobiles, ce qui a d'une certaine manière contribué à gonfler le volume du commerce des marchandises. Lorsque les échanges de services sont comparés au commerce international du Canada en excluant les transactions visées par le Pacte de l'automobile, un tableau quelque peu différent se dégage. Le commerce des services ne représentait toujours qu'une fraction du commerce total en 1988 mais il est passé d'un ratio de 17 % de l'ensemble des importations à un ratio correspondant à plus du cinquième des importations non liées au Pacte de l'automobile. La hausse est un peu plus faible dans le cas des exportations de services, qui sont passées de 13 % de toutes les exportations à 17 % des exportations non liées au Pacte de l'automobile en 1988.

Comparativement aux autres grands pays de l'OCDE, la performance du Canada sur le plan des échanges de services n'est pas remarquable (tableau 2-7). Le Canada venait au 10e rang sur 16 pays pour ce qui est du volume des exportations de services en 1984, loin derrière les quatre principaux pays, soit les États-Unis, la France, l'Allemagne de l'Ouest et le Royaume-Uni. En outre, le Canada venait au dernier rang pour la valeur des exportations de services en pourcentage des exportations totales. Si l'on envisage le solde du commerce des services, le Canada a affiché encore une fois une performance plutôt faible. Le déficit enregistré par le Canada dans ses échanges de services était le troisième plus élevé en 1984, derrière le Japon et l'Allemagne de l'Ouest. Par contre, 10 pays ont fait état de surplus dans leurs échanges internationaux de services, les plus importants ayant été enregistrés par la France, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Italie.

Le tableau 2-8 montre le contenu du commerce canadien des services entre 1961 et 1989. En 1961, les voyages internationaux, ainsi que le transport et l'expédition de marchandises, qui constituent les catégories « traditionnelles » du commerce des services, représentaient 76 et 70 %, respectivement, des exportations et des importations de

Tableau 2-7

Exportations et importations de services des principaux pays de l'OCDE, 1984

	Exportations	Importations	Solde	Ratio des exportations de services aux exportations totales
		En millions de $ US		En pourcentage
États-Unis	53 687	53 890	–203	24,6
Japon	23 386	35 364	–11 978	13,8
Allemagne de l'Ouest	32 521	37 842	–5 321	19,0
France	51 277	42 685	8 592	55,1
Royaume-Uni	28 436	23 456	4 980	30,2
Italie	19 554	15 161	4 393	26,6
Canada	10 856	14 253	–3 397	12,5
Autriche	7 243	4 408	2 835	46,1
Belgique-Luxembourg	13 007	10 926	2 081	25,1
Danemark	7 304	7 127	177	45,9
Pays-Bas	14 501	13 998	503	22,1
Norvège	6 961	7 026	–65	36,9
Portugal	1 731	1 239	492	33,5
Espagne	12 631	5 105	7 526	53,7
Suède	6 920	6 095	825	23,6
Australie	3 796	6 363	–2 567	15,5
Total	293 811	284 938	8 873	25,4

Source McRae, « An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities ».

services. En 1989, ces parts avaient chuté considérablement, même si elles occupaient toujours une place prédominante. Les transactions gouvernementales, qui englobent les activités militaires et diplomatiques du gouvernement fédéral et des provinces non comprises ailleurs dans la balance des paiements, avaient diminué en pourcentage du commerce des services entre 1961 et 1989. Les échanges d'« autres services » ne représentaient toujours qu'une modeste fraction des échanges de services. (La catégorie « autres services » comprend des éléments tels que les salaires et redevances payés aux syndicats internationaux, les dépenses des étudiants canadiens à l'étranger et des étudiants étrangers au Canada, les transactions à caractère récréatif et culturel, ainsi que les gains tirés d'un emploi des travailleurs migrants et des personnes qui font la navette entre le Canada et un pays étranger.)

Ce qui est plus frappant, toutefois, c'est la forte hausse de l'importance relative des échanges de services aux entreprises, du côté tant des importations que des exportations. La part des services aux entreprises dans les exportations de services a plus que doublé durant cette période, passant de 14 à 33 %. Les services aux entreprises ont représenté une part plus grande des importations de services au cours de cette période.

Tableau 2-8

Répartition des exportations et des importations de services, par catégorie de services, Canada, certaines années, 1961-1989

En pourcentage

	1961	1971	1981	1989
Exportations de services				
Voyages	37,7	36,8	30,2	34,6
Transport et expédition de marchandises	38,1	34,9	34,5	26,2
Services aux entreprises	14,3	19,1	29,2	33,5
Opérations gouvernementales	7,0	5,2	3,6	3,3
Autres services	2,7	4,0	2,6	2,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Importations de services				
Voyages	37,0	34,3	30,7	38,5
Transport et expédition de marchandises	32,8	28,3	24,3	17,1
Services aux entreprises	22,3	30,5	37,2	38,3
Opérations gouvernementales	7,3	5,0	6,0	4,7
Autres services	0,6	1,9	1,7	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source McRae, « An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities », et données de Statistique Canada, nº 67-001 au catalogue.

Le tableau 2-9 fait voir la composition du commerce canadien des services aux entreprises en 1969 et en 1988. En 1969, près de la moitié de toutes les exportations de services destinées à des entreprises consistait en commissions gagnées par les marchands de gros et les négociants de marchandises, les services liés au transport, ainsi que l'outillage et les autres postes relatifs à l'automobile. Certains changements importants sont toutefois survenus dans la structure des exportations de services aux entreprises au cours de cette période; tandis que la part des exportations de services représentée par les commissions et les services liés au transport était toujours relativement importante en 1988 par rapport aux autres catégories d'exportations de services aux entreprises, elles avaient tout de même diminué sensiblement comparativement à leurs niveaux de 1969. Les exportations en recherche appliquée ont augmenté considérablement pendant cette période.

Des changements dans la composition des importations de services aux entreprises sont aussi évidents. En 1969, les parts les plus importantes des importations de services aux entreprises allaient aux redevances, brevets et marques de commerce, à la catégorie résiduelle « autres », ainsi qu'à l'outillage et aux autres postes relatifs à l'automobile. En 1988, les assurances ainsi que les redevances, brevets et marques de commerce représentaient toujours les catégories les plus importantes d'importations de services aux entreprises mais les services de gestion et d'administration, ainsi que les services de recherche et de développement étaient aussi devenus importants.

Une comparaison de la balance des exportations et des importations en 1969 et en 1988 nous incite à faire les observations suivantes. La part des services en recherche et développement sur le plan tant des exportations que des importations a augmenté sensiblement durant la période, notamment du côté des exportations; la même chose peut être dite au sujet des services en communications. Les exportations canadiennes de services de consultants et d'autres services professionnels ont également affiché une bonne tenue, tandis que la part des importations représentée par chacun de ces services diminuait. Par ailleurs, le déficit commercial au chapitre des redevances, brevets et marques de commerce était élevé tant en 1969 qu'en 1988; le déficit enregistré dans les services en gestion et en administration a augmenté, tandis que les importations de services d'assurances étaient fortement en hausse.

Tableau 2-9

Exportations et importations de certains services aux entreprises[1], par genre de services, Canada, 1969 et 1988

En pourcentage

	Part des		Part des	
	Exportations, 1969	Importations, 1969	Exportations, 1988	Importations, 1988
Conseils et autres services professionnels	7,3	9,0	10,3	5,2
Services liés aux transports	14,9	7,1	10,9	8,3
Services de gestion et d'administration	6,6	10,1	6,8	11,2
Recherche et développement	3,1	5,3	11,5	8,5
Commissions	22,4	7,5	11,1	5,6
Redevances, brevets et marques de commerce	0,7	12,5	1,6	12,6
Films et radiodiffusion	1,7	3,9	0,3	1,9
Services de publicité et de promotion	2,3	2,8	0,9	1,4
Assurances	9,3	7,6	10,6	14,3
Autres services financiers	0,0	0,0	5,8	6,9
Services informatiques	0,0	0,0	3,5	1,6
Location de matériel	10,7	6,3	3,5	3,0
Concessions et autres droits semblables	0,0	0,8	--	0,3
Communications	1,0	1,3	6,4	4,5
Services de raffinage et de traitement	0,0	...	1,5	...
Frais d'outillage et autres liés à l'automobile	11,0	12,4	11,4	7,4
Autres	8,9	13,3	3,8	7,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Les services correspondent ici aux données des Comptes nationaux et ne sont donc pas rigoureusement comparables aux catégories industrielles de l'encadré de la page 9.

SOURCE McRae, « An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities », et données de Statistique Canada, n° 67-203 au catalogue.

Parmi les principaux partenaires commerciaux du Canada, ce sont les États-Unis qui occupent la place dominante. Près de 70 % de la valeur des importations de services aux entreprises en 1986 provenaient des États-Unis, qui étaient la source quasi exclusive des importations d'outillage et d'autres postes relatifs à l'automobile, de services en informatique, de services en recherche et développement, de services en publicité et en promotion, de même que de services en gestion et en administration. Par ailleurs, la Communauté économique européenne et les autres pays étrangers étaient les principales sources d'importation de services de communications, d'autres services financiers et de services de consultants et autres services professionnels en 1986.

Les exportations de services aux entreprises font voir une concentration moins grande du commerce. En 1986, 56 % de la valeur des exportations canadiennes de services aux entreprises était destinée aux États-Unis; en comparaison, 77 % des exportations canadiennes de marchandises sont allées aux États-Unis. Notamment, une proportion très élevée des services de consultants et autres services professionnels ainsi que des services en communications a été exportée ailleurs qu'aux États-Unis.

Les différences entre les importations et les exportations de services aux entreprises sont également évidentes lorsque l'on examine les principaux modes de commerce. Les transactions intrasociétés sont beaucoup plus importantes, en termes relatifs, dans le cas des importations, tandis que pour les exportations, ce sont les transactions sans lien de dépendance qui dominent. Dans une large mesure, le profil et la composition des importations canadiennes de services aux entreprises sont le reflet de l'importance relative des investissements directs étrangers faits par les États-Unis au Canada; les frais intrasociétés pour l'importation au Canada d'outillage et d'autres postes relatifs à l'automobile, de services en recherche et développement, de services en gestion et en administration ainsi que des redevances, brevets et marques de commerce sont

particulièrement notables. La prépondérance des transactions sans lien de dépendance du côté des exportations, notamment lorsque ces exportations sont destinées à des pays autres que les États-Unis, indique que les exportateurs canadiens de services aux entreprises, en particulier dans le domaine des communications, des services de raffinage et de traitement, la location de matériel ainsi que les services de consultants et autres services professionnels, réussissent dans certains cas à soutenir la concurrence sur le marché international, sans liens intrasociétés. En outre, les sociétés contrôlées par des intérêts canadiens représentaient les deux tiers des exportations de services aux entreprises en 1986, tandis que les importations de services aux entreprises étaient principalement le fait d'établissements contrôlés par des intérêts étrangers – notamment des intérêts américains. Cependant, un peu plus du tiers des importations de services aux entreprises, ce qui représente un montant considérable, était imputable à des sociétés contrôlées par des intérêts canadiens[19].

Répercussions des exportations de services sur l'emploi

Comme il n'existe pas de données sur le niveau d'emploi directement lié au commerce international dans le secteur des services, nous avons adopté une nouvelle approche. Nos estimations sont fondées sur une analyse indirecte des échanges de services tributaires des exportations; elles doivent donc être traitées uniquement comme une approximation des valeurs véritables en cause. Nous nous sommes d'abord intéressés aux exportations directes de services, c'est-à-dire aux services exportés par le biais d'un réseau de communications ou par le déplacement temporaire des fournisseurs ou des clients. La deuxième partie de notre analyse est axée sur une vision plus large des échanges de services, qui englobe les exportations indirectes de services, c'est-à-dire lorsque des services sont incorporés à des biens exportés.

Les renseignements ayant servi à l'estimation des emplois dans le secteur des services qui dépendent des exportations directes de services proviennent des travaux de Harris et Cox[20]. Ceux-ci ont élaboré un modèle d'entrées-sorties à l'aide de données de 1981 afin de déterminer la part de la production d'une industrie qui est représentée respectivement par la demande finale, la demande intermédiaire et les exportations. Étant donné qu'ils se sont servis de données d'entrées-sorties de Statistique Canada, leur analyse porte sur l'ensemble des activités des entreprises dans l'économie et ne tient pas compte des activités financées par l'État.

Le tableau 2-10 fait voir la part des exportations directes des 15 industries de services comprises dans le modèle Harris-Cox en 1988. Pour calculer le niveau d'emploi tributaire des exportations dans chaque industrie, cette part de la production représentée par les exportations a aussi été considérée par hypothèse comme représentant la part de l'emploi dans chacune des industries qui dépend des exportations. En appliquant cette méthode aux données sur l'emploi de 1988, on obtient une estimation de 250 000 emplois dans le secteur des services qui seraient tributaires des exportations, ce qui représente seulement 3,6 % de

Tableau 2-10

Ratio des exportations à la production et emplois tributaires des exportations dans le secteur des services, Canada, 1988

	Ratio des exportations à la production	Emplois tributaires des exportations
	En pourcentage	
Services dynamiques	8,7	227 935
Transport		
Aérien	5,0	2 985
Ferroviaire	31,9	24 483
Camionnage	21,2	24 405
Autres services de transport et d'entreposage	20,3	42 444
Communications	2,2	4 892
Énergie électrique	11,8	10 308
Autres services d'utilité publique	0,9	1 155
Commerce de gros	11,8	64 850
Finances, assurances et affaires immobilières[1]	1,1	7 031
Services aux entreprises	8,7	45 382
Services traditionnels et non commerciaux[2]	0,5	21 766
Commerce de détail	0,3	3 753
Hébergement, repas et boissons	--	102
Divertissements et loisirs	0,2	318
Services personnels	0,7	2 264
Santé et éducation	0,8	15 329
Total des services	3,6	249 701

1 À l'exclusion des services bancaires.
2 Les services non commerciaux ne comprennent pas les services sociaux et l'administration publique.
Source McRae, « An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities ».

l'emploi total dans ce secteur. Cependant, comme nous l'avons montré précédemment, certaines différences importantes existent au sein du secteur des services, notamment entre les industries des services dynamiques et celles des services traditionnels. Dans l'ensemble, le sous-secteur des services dynamiques est beaucoup plus orienté vers les exportations que celui des services traditionnels; de fait, la classification du secteur des services que nous avons examinée au début du chapitre est fondée en partie sur le degré d'orientation des industries vers l'exportation. Lorsqu'on applique le modèle aux données sur l'emploi de 1988, on constate que près de 230 000 emplois dans les services dynamiques – près de 9 % de l'emploi de ce sous-secteur – étaient tributaires des exportations directes de services.

Cependant, Harris et Cox ont estimé que le volume des exportations indirectes de services – les services intégrés à des biens exportés dans le cadre de transactions liées à la demande intermédiaire – est d'environ 50 % plus élevé que le volume d'exportations directes de services[21]. Ainsi, l'effet combiné sur l'emploi des exportations directes et des exportations indirectes de services est plus important. En outre, comme nous le montrons plus loin dans le rapport, ce sont les services dynamiques qui sont liés le plus étroitement au secteur des biens. Par conséquent, la plupart des exportations indirectes de services toucheront les services dynamiques et plus de 20 % des emplois de ces services pourraient dépendre des exportations.

Il est clair que sur le plan des échanges directs, les services ne constituent qu'une modeste composante du commerce global. Cependant, dans certains segments du secteur des services, les échanges de services sont importants et le changement technologique ainsi que la réduction des obstacles qui restreignent l'accès au marché international pourraient contribuer à accroître encore l'importance relative des échanges de certains services dans l'avenir. D'ailleurs, l'intérêt manifesté à l'égard du commerce des services a augmenté sur le plan international, comme en témoigne la priorité élevée accordée aux échanges de services dans le cadre de l'*Uruguay Round* des négociations du GATT. L'intérêt est en hausse au Canada également; des recherches plus approfondies sur le commerce canadien des services ont été réalisées récemment dans le cadre d'une étude plus vaste des services commandée par le gouvernement fédéral.

Dans une large mesure, la structure des importations canadiennes de services reflète le profil des investissements étrangers directs au Canada, ainsi que le contenu et l'importance qui résultent des transferts de services intrasociétés. Ainsi, le Canada affiche une tendance à importer des services de recherche et développement et des services de gestion et d'administration. Cependant, si la performance relativement faible du Canada sur le plan des échanges de services – comparativement à certains autres pays de l'OCDE – reflète en partie l'importance relative des investissements étrangers directs, elle est aussi attribuable à notre faiblesse relative du côté des exportations de services. Les tendances du commerce des services au Canada (notamment dans le contexte de l'Accord canado-américain de libre-échange) et dans d'autres pays indiquent que, de plus en plus, les entreprises de services établies sur le marché intérieur peuvent s'attendre à affronter la concurrence étrangère. Avec l'internationalisation des marchés de services, les producteurs intérieurs, qu'ils soient ou non engagés directement dans le commerce des services, devront être concurrentiels sur le plan international.

Certains signes encourageants sont perceptibles du côté des exportations. Des résultats particulièrement robustes ont été enregistrés ces dernières années par les entreprises offrant des services d'experts-conseils et des services professionnels et par les entreprises de services de communications. Les transactions sans lien de dépendance d'entreprises contrôlées par des intérêts canadiens dominent ce secteur et l'on assiste à une exploitation de plus en plus grande des marchés de tout un éventail de pays autres que les États-Unis, ce qui indique que plusieurs entreprises canadiennes de services peuvent soutenir la concurrence internationale.

Au même moment, une bonne partie des échanges de services se déroule de façon indirecte, par le biais des exportations de biens. L'interdépendance des producteurs de biens et de services est l'un des principaux thèmes du présent rapport. L'une des conséquences de cette interdépendance est que les services jouent manifestement un rôle sur le plan de la compétitivité de l'économie canadienne, que ce soit par des exportations directes de services, par le fait d'affronter la concurrence étrangère sur le marché intérieur ou par la contribution faite à des biens exportés ou qui concurrencent des biens importés.

La localisation des services

Les activités de services ont toujours eu tendance à s'implanter dans les régions urbaines. Historiquement, les producteurs de services ont cherché à s'établir près de leurs clients parce que les transactions portant sur des services dépendaient fortement du contact direct entre clients et fournisseurs. Les exigences relatives à la taille minimale des marchés variaient toutefois d'une industrie de services à l'autre, ce qui signifie que certains services n'étaient disponibles que dans les plus grands centres urbains. La plupart

des villages, par exemple, ne possédaient qu'un magasin général tandis que les villes accueillaient plusieurs magasins de détail, peut-être un hôpital pour desservir la population de la région et des cabinets d'avocats. Par conséquent, les services étaient répartis dans l'ensemble de la hiérarchie urbaine selon les exigences particulières de chacun du point de vue de la taille du marché.

Bien que le changement technologique dans le domaine de l'informatique ait eu certaines répercussions importantes sur le secteur des services, deux sont particulièrement pertinentes dans le présent contexte. Premièrement, l'ordinateur permet le traitement de grandes quantités d'informations, rapidement et à un coup relativement modique, et son importance comme outil de gestion des entreprises augmente rapidement. La demande et l'offre d'information s'est accrue de façon exponentielle, ce qui a notamment entraîné la croissance rapide de la taille de l'industrie des services aux entreprises. Deuxièmement, le changement technologique lié à l'informatique a assoupli certaines contraintes qui liaient bon nombre de producteurs de services à leurs clients. Il n'est plus nécessaire que l'information soit communiquée face à face; elle peut dorénavant être emmagasinée et transférée, et sa valeur s'en trouve souvent accrue en cours de route.

La conjonction de ces deux phénomènes – la croissance des services aux entreprises et l'assouplissement de certaines contraintes relatives à la localisation par rapport au marché – a incité certains observateurs à faire valoir qu'une bonne partie des nouveaux emplois dans l'avenir pourraient être géographiquement « mobiles », c'est-à-dire qu'ils pourraient être décentralisés vers la périphérie des régions urbaines. Les services aux entreprises, en particulier, ont retenu l'attention comme outil possible de stimulation de la croissance dans les régions qui souffrent d'un retard économique, et cela, pour quatre raisons[22]. Premièrement, l'industrie des services aux entreprises a connu une forte croissance de la production et de l'emploi ces dernières années. Deuxièmement, plusieurs des emplois créés dans les services aux entreprises sont considérés comme de « bons » emplois dans la mesure où les niveaux moyens de compétence et de gains qui les caractérisent sont élevés. Troisièmement, la croissance de ces services dans les échanges interrégionaux et internationaux en font un moteur éventuel de croissance. Et, quatrièmement, les services aux entreprises jouent un rôle stratégique sur le plan des investissements, de l'innovation et du changement technologique; en étant à l'origine d'un avantage concurrentiel, ils pourraient contribuer à une diversification spatiale du développement économique.

Toutefois, loin d'être insensibles au facteur de localisation, les industries de services dynamiques en général et, plus particulièrement, les services aux entreprises et les finances, assurances et affaires immobilières ont fortement tendance à s'implanter dans les grandes régions urbaines. En 1981, cette tendance était plus prononcée pour les services informatiques, les services de personnel et de recherche de cadres, les agences de publicité, les conseillers en gestion, les architectes et les concepteurs urbains, ainsi que les services de génie et les services scientifiques[23]. Les entreprises représentent de loin la principale source de clients pour ces industries. Les services juridiques et les services comptables affichaient aussi une tendance à la concentration dans les grandes régions métropolitaines, mais cette tendance était moins prononcée, en partie parce que les consommateurs finals représentent une part importante de leur clientèle.

La tendance à la concentration des industries clés du secteur des services dans les régions urbaines s'est poursuivie jusqu'en 1986. Le tableau 2-11 fait voir dans quelle mesure les villes canadiennes accueillaient une plus grande part de la population active d'une industrie donnée que ce qu'aurait permis de prévoir leur part de la population active du pays. Un indice supérieur à 100 signifie que les travailleurs de l'industrie sont localisés de façon disproportionnée dans les villes; un indice inférieur à 100 indique dans quelle mesure l'industrie est sous-représentée. Le tableau fait voir les indices obtenus pour des villes de tailles diverses dans toutes les régions du pays.

Manifestement, les industries de services dynamiques ne sont pas neutres du point de vue spatial. À signaler, par exemple, l'indice très élevé pour les finances, assurances et affaires immobilières à Toronto, ainsi que pour les services aux entreprises à Calgary, Toronto, Ottawa-Hull, Vancouver et Montréal. Cette forte concentration, observée dans d'autres pays également, laisse croire que les services dynamiques sont très sensibles à certaines contraintes de localisation particulières.

Des profils semblables ressortent d'une analyse portant sur les professions plutôt que sur les industries (tableau 2-12). De fait, la tendance à la concentration des emplois hautement spécialisés dans les grandes régions urbaines est encore plus prononcée. Ceci reflète le fait que, outre la concentration des services dynamiques à ces endroits, l'emploi dans le secteur de la production des biens affiche aussi une forte tendance à une différenciation professionnelle dans l'espace; les professions liées à la gestion et à l'administration, les professions techniques et les emplois de bureau tendent à se concentrer dans les grandes régions urbaines, tandis que les professions liées à l'extraction des ressources et aux activités traditionnelles de transformation ont plutôt tendance à se retrouver dans les centres urbains de plus petite taille[24].

Tableau 2-11

Indice de la concentration de l'emploi dans les services dynamiques, certaines villes et municipalités du Canada, 1986[1]

	Toronto (Ont.)	Montréal (Qué.)	Vancouver (C.-B.)	Edmonton (Alb.)	Ottawa-Hull	Calgary (Alb.)	Winnipeg (Man.)	Québec (Qué.)	Halifax (N.-É.)	Saskatoon (Sask.)	St. John's (T.-N.)
						En milliers					
Population	3 427	2 921	1 381	785	819	671	625	603	296	201	162
						Base 100 pour le Canada					
Services dynamiques	134	121	133	113	98	129	121	99	111	105	107
Transports, communications et services d'utilité publique	97	117	130	120	87	111	141	77	116	99	113
Commerce de gros	136	122	123	114	61	112	122	87	100	132	120
Finances, assurances et affaires immobilières	157	119	135	105	93	121	116	137	121	94	95
Services aux entreprises	166	130	147	111	157	185	93	101	101	100	102

Tableau 2-11 (suite)

	Saint John (N.-B.)	Sydney (C.-B.)	Kelowna (C.-B.)	Sault-Ste-Marie (Ont.)	Fredericton (N.-B.)	Lethbridge (Alb.)	Charlotte-town (Î.-P.-É.)	Prince Albert (Sask.)	New Glascow (N.-É.)	Brandon (Man.)
					En milliers					
Population	121	119	90	85	66	59	54	41	39	39
					Base 100 pour le Canada					
Services dynamiques	116	74	92	74	95	90	79	84	75	99
Transports, communications et services d'utilité publique	152	109	80	87	105	91	94	95	113	114
Commerce de gros	116	70	93	70	106	96	82	92	79	130
Finances, assurances et affaires immobilières	96	58	113	71	72	83	73	83	57	93
Services aux entreprises	81	40	84	63	95	89	58	60	31	51

Tableau 2-11 (fin)

	Corner Brook (T.-N.)	Grande-Prairie (Alb.)	Campbellton (N.-B.)	Cranbrook (C.-B.)	Summerside (Î.-P.-É.)	Swift Current (Sask.)	Matane (Qué.)	Whitehorse (Yk)	Thompson (Man.)	Carbonear (T.-N.)
					En milliers					
Population	34	26	17	16	16	16	15	15	15	13
					Base 100 pour le Canada					
Services dynamiques	88	104	63	117	75	93	73	107	73	76
Transports, communications et services d'utilité publique	88	125	92	148	90	112	96	169	140	84
Commerce de gros	149	109	66	129	103	119	59	83	42	144
Finances, assurances et affaires immobilières	69	94	48	103	46	81	73	65	41	46
Services aux entreprises	48	75	30	70	55	48	48	74	30	30

1 L'indice représente la part de l'emploi de l'industrie dans l'emploi total de la ville ou de la municipalité en proportion de la part de cette industrie dans l'emploi total au Canada, multipliée par 100.

Source D'après des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

Tableau 2-12

Indice de la concentration de l'emploi par profession dans certaines villes et municipalités, Canada, 1986[1]

	Toronto (Ont.)	Montréal (Qué.)	Vancouver (C.-B.)	Edmonton (Alb.)	Ottawa-Hull	Calgary (Alb.)	Winnipeg (Man.)	Québec (Qué.)	Halifax (N.-É.)	Saskatoon (Sask.)	St. John's (T.-N.)
						En milliers					
Population	3 427	2 921	1 381	785	819	671	625	603	296	201	162
						Base 100 pour le Canada					
Gestion, administration et professions connexes	128	117	110	104	147	119	100	126	103	94	111
Postes de professionnels											
Sciences naturelles, génie et mathématiques	126	114	101	123	186	210	97	149	115	105	106
Sciences sociales et professions connexes	107	101	124	112	157	114	120	129	101	111	117
Professions religieuses	61	83	73	91	90	75	123	139	90	147	135
Enseignement et professions connexes	86	102	86	102	102	87	103	132	109	113	137
Médecine et santé	81	109	107	110	96	90	120	137	130	125	147
Professions artistiques, littéraires, reliées aux loisirs et professions connexes	140	145	123	97	149	106	105	125	106	93	86
Travail de bureau et professions connexes	123	115	109	110	124	118	115	110	114	96	118
Vente	108	103	122	113	88	116	109	105	108	115	101
Service	81	88	113	105	105	104	105	113	141	114	105
Agriculture, horticulture et zootechnie	25	18	42	59	33	42	37	24	16	90	21
Pêche, piégeage et professions connexes	1	2	83	2	2	3	3	3	69	9	160
Exploitation forestière et abattage	5	6	45	14	14	8	9	18	15	7	12
Extraction minière, carrières et professions connexes (y compris les gisements de pétrole et de gaz)	5	13	20	176	8	101	12	12	35	124	67
Transformation	65	89	76	53	32	40	59	56	34	64	77
Usinage et professions connexes	111	92	72	98	33	66	100	57	47	56	34
Fabrication, montage et réparation de produits	115	124	74	70	46	61	103	65	60	67	51
Métiers de la construction	78	72	94	114	89	95	91	74	99	113	103
Opérateurs de matériel de transport	80	95	101	106	74	94	103	86	99	97	103
Manutention de matériaux et professions connexes	126	101	113	72	39	66	86	54	94	76	103
Autres métiers et professions d'opérateurs de machines	126	125	81	100	100	92	120	94	95	102	95
Ensemble des professions	100	99	100	100	98	100	100	99	100	98	100

Tableau 2-12 (suite)

	Saint John (N.-B.)	Sydney (C.-B.)	Kelowna (C.-B.)	Sault-Ste-Marie (Ont.)	Fredericton (N.-B.)	Lethbridge (Alb.)	Charlotte-town (Î.-P.-É.)	Prince Albert (Sask.)	New Glascow (N.-É.)	Brandon (Man.)
					En milliers					
Population	121	119	90	85	66	59	54	41	39	39
					Base 100 pour le Canada					
Gestion, administration et professions connexes	95	66	86	69	114	86	111	81	78	76
Postes de professionnels										
Sciences naturelles, génie et mathématiques	94	50	55	101	162	92	78	37	84	55
Sciences sociales et professions connexes	102	90	97	100	135	119	125	140	69	147
Professions religieuses	156	134	120	60	159	122	181	246	116	121
Enseignement et professions connexes	95	123	82	107	133	112	95	119	97	114
Médecine et santé	134	131	111	109	96	111	141	106	117	176
Professions artistiques, littéraires, reliées aux loisirs et professions connexes	67	59	102	72	114	85	87	74	50	83
Travail de bureau et professions connexes	109	83	90	90	111	97	107	90	89	90
Vente	103	103	135	99	97	114	90	115	98	132
Service	110	109	117	115	111	123	117	139	85	129
Agriculture, horticulture et zootechnie	29	24	138	30	39	76	113	142	42	54
Pêche, piégeage et professions connexes	70	323	13	24	12	0	248	0	207	0
Exploitation forestière et abattage	46	68	142	85	145	2	53	158	335	18
Extraction minière, carrières et professions connexes (y compris les gisements de pétrole et de gaz)	24	781	90	40	8	87	28	43	88	43
Transformation	89	137	87	208	39	73	64	49	84	66
Usinage et professions connexes	83	61	68	142	35	62	62	49	203	47
Fabrication, montage et réparation de produits	72	66	95	90	57	74	54	57	132	65
Métiers de la construction	129	148	119	140	103	122	120	118	132	118
Opérateurs de matériel de transport	104	116	83	86	75	95	95	100	92	105
Manutention de matériaux et professions connexes	137	102	98	161	72	80	61	72	112	44
Autres métiers et professions d'opérateurs de machines	135	83	52	75	99	78	91	103	129	119
Ensemble des professions	100	98	100	100	98	98	101	98	98	98

Tableau 2-12 (fin)

	Corner Brook (T.-N.)	Grande-Prairie (Alb.)	Campbellton (N.-B.)	Cranbrook (C.-B.)	Summerside (Î.-P.-É.)	Swift Current (Sask.)	Matane (Qué.)	Whitehorse (Yk)	Thompson (Man.)	Carbonear (T.-N.)
					En milliers					
Population	34	26	17	16	16	16	15	15	15	13
					Base 100 pour le Canada					
Gestion, administration et professions connexes	79	83	90	98	66	72	92	118	62	63
Postes de professionnels										
Sciences naturelles, génie et mathématiques	56	105	54	55	27	74	46	125	122	33
Sciences sociales et professions connexes	106	112	169	116	107	109	114	191	134	55
Professions religieuses	115	101	408	72	94	208	53	120	169	145
Enseignement et professions connexes	118	110	119	99	71	96	118	118	120	132
Médecine et santé	130	91	249	70	106	122	113	55	86	84
Professions artistiques, littéraires, reliées aux loisirs et professions connexes	56	60	31	90	77	102	139	89	52	77
Travail de bureau et professions connexes	94	87	80	96	85	89	97	108	82	71
Vente	116	118	90	110	79	121	101	81	69	88
Service	102	102	120	116	210	129	108	109	112	82
Agriculture, horticulture et zootechnie	15	46	27	26	85	122	30	34	16	12
Pêche, piégeage et professions connexes	322	9	60	0	349	0	118	15	0	645
Exploitation forestière et abattage	136	134	516	554	45	9	504	84	64	41
Extraction minière, carrières et professions connexes (y compris les gisements de pétrole et de gaz)	19	526	14	231	24	293	67	356	2 078	55
Transformation	167	86	91	104	145	42	125	29	109	323
Usinage et professions connexes	37	61	36	64	23	62	45	27	76	53
Fabrication, montage et réparation de produits	56	77	61	74	65	85	76	72	73	101
Métiers de la construction	130	134	127	103	102	114	104	137	115	207
Opérateurs de matériel de transport	113	152	113	156	94	86	133	122	132	95
Manutention de matériaux et professions connexes	129	71	67	79	105	80	126	64	108	141
Autres métiers et professions d'opérateurs de machines	71	123	63	89	93	129	86	98	28	50
Ensemble des professions	98	98	101	98	98	98	99	98	98	98

1 L'indice représente la part de l'emploi d'une profession dans l'emploi total de la ville ou de la municipalité en proportion de la part de cette profession dans l'emploi total au Canada, multipliée par 100.
Source D'après des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

Nous obtenons donc le tableau qui suit. Les services dynamiques et les sièges sociaux (ou les succursales) des entreprises de production de biens tendent à s'implanter dans les grands centres urbains[25]. Aussi, même si les activités du secteur primaire et des industries manufacturières traditionnelles se retrouvent plus fréquemment dans les régions périphériques et dans les centres urbains de plus petite taille, les entreprises manufacturières à valeur ajoutée moyenne et élevée tendent à s'implanter dans les grands centres urbains et dans les régions centrales[26]. Cette tendance à la concentration dans les grands centres urbains se retrouve du côté des professions hautement spécialisées, soit les groupes de la gestion et de l'administration, et celui des professionnels.

Il y a plusieurs raisons qui expliquent cette concentration en région urbaine. Toutes ces activités doivent avoir accès à de l'information et elles exigent un contact personnel. L'hypothèse selon laquelle les nouvelles techniques de télécommunications assoupliront la contrainte de localisation imposée par le besoin pour les fournisseurs et utilisateurs de l'information d'échanger celle-ci directement est valable pour une part importante des échanges d'information mais, dans la plupart des cas, uniquement lorsqu'il s'agit de renseignements de routine. Le genre d'information qui est échangé dans le processus de prise de décision complexe aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie s'est, par contre, révélé beaucoup moins propice au contact indirect. Le résultat final a donc été plutôt contraire à celui que l'on attendait : les technologies fondées sur l'informatique, plutôt que de favoriser une décentralisation des fonctions de gestion, ont accru la capacité des sièges sociaux d'exercer un contrôle à distance sur les fonctions de routine[27].

Cela ne veut pas dire que la tendance à la concentration des fonctions à coefficient élevé d'information ne changera pas dans les décennies à venir. À plusieurs égards, le changement technologique amené par l'informatique en est encore au stade préliminaire. De nouveaux progrès dans les techniques de télécommunications permettant le contact visuel dans les communications à distance, telles que les améliorations apportées constamment aux techniques de vidéoconférences, pourraient fort bien contribuer à réduire ou à éliminer la nécessité du contact direct. Les innovations socio-culturelles qui favorisent de nouveaux modes de travail sur une plus grande échelle pourraient aussi réduire ou éliminer le besoin qu'ont la plupart des gens de se rendre à leur travail dans de grands édifices à bureaux centralisés. Et les déséconomies associées aux très grandes régions urbaines – la congestion, le coût du logement qui grimpe en flèche, le crime, le manque de locaux pour bureaux, ainsi que les coûts très élevés des locaux disponibles – pourraient agir comme stimulant auprès de plusieurs entreprises et travailleurs qui seront incités à chercher des emplacements plus attrayants dans des centres urbains de plus petite taille et dans les régions périphériques.

Le degré élevé de correspondance spatiale entre les entreprises du secteur des services dynamiques et les sièges sociaux des entreprises de production de biens est le reflet non seulement de leurs besoins d'information communs mais aussi de leurs liens industriels très étroits. La plupart des industries productrices de biens sont fortement tributaires des facteurs que leur fournissent les entreprises de services dynamiques, comme nous le verrons au chapitre 3. De même, les services dynamiques ont besoin de la demande qui émane du secteur de la production des biens. Ordinairement, les sièges sociaux agissent comme centre de contrôle des succursales. Il s'ensuit que ces succursales, qui sont habituellement dispersées géographiquement, ont moins besoin d'acquérir directement sur place plusieurs des services dynamiques qu'elles utilisent parce que ceux-ci sont souvent fournis par l'entremise du siège social[28]. Les succursales créent donc moins de demande pour les services produits localement tandis que les sièges sociaux engendrent, dans les grands centres, une demande qui englobe les besoins de services dynamiques de l'ensemble de l'entreprise.

Un troisième facteur qui favorise la concentration des services dynamiques et des autres activités axées sur l'information dans les grandes régions urbaines est l'accès à la main-d'œuvre qualifiée. Le déplacement vers les services s'est accompagné d'une hausse significative de la part de la main-d'œuvre représentée par les professions hautement qualifiées qui exigent une scolarité supérieure, dans l'industrie des services financiers, les services aux entreprises et les services non commerciaux, et de la part des métiers peu qualifiés dans les services traditionnels (voir le chapitre 6). Et, si les grandes régions urbaines ne sont pas la seule source de main-d'œuvre hautement qualifiée, elles jouent néanmoins un rôle de premier plan. L'importance de la main-d'œuvre qualifiée dans certaines industries donne toutefois aux travailleurs spécialisés un certain pouvoir de négociation quant à la localisation des emplois. Ainsi, les professions dans le domaine de la médecine et celui de l'enseignement tendent à se retrouver dans les agglomérations urbaines de taille moyenne, dans les régions tant centrales que périphériques[29]. De fait, des centres régionaux axés sur des compétences spécialisées en recherche se développent souvent de concert avec des universités, des centres de recherche industriels ou d'autres installations spécialisées.

Il semblerait donc que l'incidence de la croissance des services dynamiques et des autres activités liées à

l'information sur la localisation de l'emploi prenne la forme d'une segmentation spatiale du marché du travail, à plusieurs niveaux, entre les grandes régions urbaines et les agglomérations de plus petite taille, entre les centres urbains et les régions rurales, et entre les régions centrales et périphériques. Certains observateurs ont soutenu que, dans la plupart des pays, la plus importante région urbaine agit comme centre d'information national, et que la hiérarchie urbaine des centres d'information s'étendra jusqu'au niveau international où un petit nombre de villes de « calibre international » domineront l'économie mondiale de l'information[30]. La différenciation au sein de l'économie nationale en fonction de l'« intensité » d'information de différents emplacements entraînera des variations spatiales dans la composition professionnelle, les niveaux de compétence et les gains. Au Canada, il y a des variations régionales distinctes dans la répartition des très grandes régions urbaines. Fondée sur la taille des plus grands centres urbains et le profil de la hiérarchie urbaine, la position des provinces de l'Atlantique peut être considérée comme n'étant pas aussi forte, en termes relatifs, que celle du centre du Canada et des provinces de l'Ouest, bien qu'Halifax continue d'être un centre régional important.

Il est donc possible que les caractéristiques liées à l'emplacement des industries de services et des professions axées sur l'information auront des répercussions sur le développement régional au Canada. Dans une large mesure, ces questions sont le reflet de l'interaction des technologies de l'informatique et des télécommunications, d'une part, et des rapports entre fournisseurs et clients dans l'industrie, de l'autre. En effet, plusieurs observateurs ont attiré l'attention sur le rôle déterminant joué par ces technologies sur le plan de la performance régionale, en faisant ressortir leur rôle de « facilitateurs » dans le processus de développement économique[31]. La recherche dont nous faisons état dans le présent rapport débouche sur des conclusions semblables.

La taille des entreprises

La dernière dimension que nous examinons dans ce chapitre est la structure du secteur des services en fonction de la taille des entreprises. Bien que l'on puisse s'attendre à ce que la taille des entreprises influe fortement sur des éléments tels que la croissance de l'emploi et de la production, et le changement technologique, notre intérêt premier est de voir comment la taille des entreprises est liée au thème central du présent rapport, à savoir l'évolution de la nature de l'emploi dans une économie de services. Dans cette section, nous comparons la taille des entreprises du secteur des biens et de celui des services afin de déterminer si une petite taille est caractéristique du secteur des services.

Le tableau 2-13 montre la répartition de la croissance de l'emploi entre 1978 et 1986 dans le secteur des biens et dans celui des services parmi les entreprises regroupées selon trois catégories de taille. Puisque les entreprises de moyenne (de 20 à 99 employés) et grande (100 employés ou plus) tailles du secteur des biens ont accusé une contraction en termes réels durant cette période, toute la croissance nette du secteur s'est produite dans la catégorie des petites entreprises (moins de 20 employés). Dans le secteur des services, par contre, 32 % de la croissance de l'emploi est attribuable aux entreprises comptant 100 employés ou plus, tandis que 58 % de la croissance a eu lieu dans les petites entreprises de moins de 20 employés. Par conséquent, les petites entreprises ont joué un rôle important dans la croissance globale de l'emploi, et davantage dans le secteur des biens que dans celui des services. Toutefois, l'apport du premier à la croissance globale de l'emploi a été relativement modeste puisque les entreprises de services ont été à l'origine de 93 % de la croissance nette de l'emploi au Canada entre 1978 et 1986.

Tableau 2-13

Répartition de la croissance de l'emploi[1] dans le secteur des biens et le secteur des services, selon la taille des entreprises, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille des entreprises (nombre d'employés)			
	Moins de 20	20 à 99	100 ou plus	Total
Secteur des services	57,8	9,9	32,3	100,0
Secteur des biens[2]	400,4	–3,2	–296,7	100,0
Total	74,6	9,5	15,9	100,0

1 Nombre d'« unités moyennes de travail » correspondant au montant total versé annuellement en salaires par une entreprise divisé par le salaire moyen dans l'industrie et la province.

2 Les entreprises de 20 employés ou plus ont accusé une contraction de l'emploi.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada.

Une autre façon de comparer la structure de la taille des entreprises du secteur des biens et de celui des services est d'examiner les deux secteurs dans le temps (tableau 2-14). En 1978, 18 % de l'emploi total était fourni par les petites entreprises de moins de 20 employés; en 1986, la part des petites entreprises avait augmenté à 27 %. Et, en 1978, 1984

et 1986, la différence entre le secteur des biens et celui des services quant à la part de l'emploi représentée par les petites entreprises était en réalité très petite, contrairement à l'opinion populaire voulant que les petites entreprises dominent davantage le secteur des services que celui des biens. En outre, dans l'un et l'autre secteur, la part de l'emploi représentée par les grandes entreprises, soit celles comptant plus de 100 employés, a diminué, tandis que la part des entreprises de taille moyenne (de 20 à 99 employés) est demeurée relativement stable.

Ces données sur l'emploi selon la taille de l'entreprise sont fondées sur le notion d'« unité moyenne de travail » par entreprise, mise au point par Statistique Canada[32]. Elles sont calculées en divisant les dépenses de l'entreprise au poste des salaires par le salaire moyen dans l'industrie et la province où ces salaires sont gagnés. Il s'agit donc d'un indice élaboré artificiellement plutôt qu'une énumération du nombre véritable d'employés dans chaque entreprise. L'unité de travail moyenne est utilisée ici parce que les données sur le nombre véritable d'employés ne sont pas disponibles pour ces périodes. Au tableau 2-15, toutefois, nous présentons les renseignements disponibles les plus récents sur l'emploi par industrie et selon la taille de l'entreprise. Ces données sont fondées sur une mesure du nombre véritable d'employés rémunérés dans chaque entreprise. Les données à l'origine du tableau 2-15 étant fondées sur une définition différente de l'emploi, on ne devrait pas faire de comparaisons avec les tableaux précédents.

Tableau 2-14

Répartition de l'emploi[1] dans le secteur des biens et le secteur des services, selon la taille des entreprises, Canada, 1978, 1984 et 1986

En pourcentage

	Taille des entreprises (nombre d'employés)			
	Moins de 20	20 à 99	100 ou plus	Total
Secteur des biens				
1978	14,8	17,0	68,2	100,0
1984	20,2	..	..	100,0
1986	25,4	16,4	58,2	100,0
Secteur des services				
1978	19,2	15,0	65,8	100,0
1984	24,8	..	..	100,0
1986	26,6	14,0	59,3	100,0
Total				
1978	17,8	15,6	66,5	100,0
1984	24,0	14,6	61,4	100,0
1986	26,5	14,7	58,9	100,0

1 Nombre d'« unités moyennes de travail » correspondant au montant total versé annuellement en salaires par une entreprise divisé par le salaire moyen dans l'industrie et la province.

Source : Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada.

Le tableau 2-15 vise à montrer les différences qui existent entre les diverses industries *au sein* du secteur des services. La part de l'emploi représentée par les petites entreprises a fluctué considérablement d'une industrie à l'autre dans ce secteur en 1989. Ce sont dans les services traditionnels que l'on observait le pourcentage d'emploi le plus élevé dans la catégorie des petites entreprises. Il y a toutefois beaucoup de variations dans les services dynamiques. Les petites entreprises semblaient jouer un moins grand rôle dans l'industrie des transports, des communications et des autres services d'utilité publique, tout comme elles représentaient une part plus restreinte de l'emploi dans les finances, assurances et affaires immobilières, comparativement aux autres services dynamiques et aux services traditionnels. Par contre, environ le tiers de l'emploi dans les services aux entreprises et le commerce de gros, en 1989, était attribuable à des entreprises comptant moins de 20 employés. La structure des services non commerciaux en fonction de la taille des entreprises est donc nettement différente de celle du reste du secteur des services. Les petites entreprises y représentent seulement 2 % de l'emploi dans le domaine de l'éducation, 17 % de l'emploi dans les services de santé et les services sociaux, et moins de 1 % de l'emploi dans l'administration publique.

Ce bref aperçu de la taille des entreprises débouche sur la conclusion que les petites entreprises ne sont pas davantage caractéristiques du secteur des services qu'elles ne le sont de celui des biens. Cependant, ce groupe d'entreprises joue un rôle important parce qu'il a été à l'origine de la plus grande part des nouveaux emplois créés au cours des dernières années. Puisque la plus grande partie de la croissance de l'emploi a eu lieu dans le secteur des services, il s'ensuit que la création d'emplois par les petites entreprises de ce secteur a constitué une des principales sources de nouveaux emplois au Canada. Des données présentées par Birch[33] pour les États-Unis, la Suède, le Royaume-Uni et le Canada indiquent également que, sauf en Suède où la plus grande partie de la croissance de l'emploi a eu lieu dans de très grandes entreprises, les petites entreprises ont été la principale source de nouveaux emplois au cours des

Tableau 2-15

Répartition de l'emploi[1], selon la taille des entreprises, Canada, première moitié de 1989

En pourcentage

	Taille des entreprises (nombre d'employés)				
	Moins de 20	20 à 49	50 à 99	100 ou plus	Total
Secteur des services	23,6	9,9	6,6	60,1	100,0
Services dynamiques	23,4	11,1	7,8	57,7	100,0
Transports, communications et services d'utilité publique	12,1	5,7	4,5	77,6	100,0
Commerce de gros	31,5	17,3	9,9	41,3	100,0
Finances, assurances et affaires immobilières	21,9	10,0	6,7	61,3	100,0
Services aux entreprises	33,9	14,3	11,7	40,1	100,0
Services traditionnels	36,7	15,6	8,3	39,4	100,0
Commerce de détail	40,4	12,2	6,2	41,3	100,0
Hébergement, repas et boissons	34,8	21,9	12,8	30,5	100,0
Divertissements et loisirs	32,0	14,8	9,2	44,0	100,0
Services personnels	57,7	15,9	6,9	19,7	100,0
Services non commerciaux	7,4	3,3	3,8	85,5	100,0
Santé et services sociaux	17,0	6,4	7,1	69,6	100,0
Éducation	2,2	1,9	2,1	93,8	100,0
Administration publique	0,2	0,5	1,2	98,1	100,0
Secteur des biens	18,5	11,4	9,7	60,4	100,0
Total	22,3	10,3	7,4	60,0	100,0

1 Un employé est défini comme étant une personne qui touche une rémunération pour des services rendus ou pour des congés payés et pour laquelle l'employeur est tenu de remplir une formule T-4 supplémentaire de Revenu Canada.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

dernières années. Par conséquent, les tendances observées au Canada sont, dans l'ensemble, semblables à celles décelées dans des pays comparables.

Selon Birch, l'une des caractéristiques importantes des petites entreprises est leur orientation vers l'innovation. Une autre caractéristique des petites entreprises est leur volatilité – un grand nombre de nouvelles sociétés font leur apparition chaque année, certaines croissent rapidement, d'autres connaissent un déclin et un nombre élevé disparaissent. De l'avis de Birch, un secteur des petites entreprises dynamique et une économie robuste sont caractérisés à la fois par une forte orientation vers l'innovation et un degré élevé de volatilité, des traits distinctifs que l'on retrouve dans le secteur des services au Canada.

Conclusion

À plusieurs égards, le terme « secteur des services » est un anachronisme. Le secteur des services est manifestement composé d'un grand nombre d'industries diverses dont le comportement diffère sensiblement. En outre, plusieurs des notions traditionnelles au sujet du secteur des services – qu'ils ne sont ni commercialisables ni stockables, que les transactions exigent un contact direct entre le client et le fournisseur – ne tiennent plus.

Notre analyse a permis de préciser certaines différences qui existent entre les industries du secteur des services et de faire ressortir diverses caractéristiques qui permettent de faire la distinction entre les services dynamiques et les

services traditionnels et, aussi, de distinguer entre ces derniers et les services non commerciaux. Le sous-secteur des services dynamiques, en particulier, a affiché une forte propension à l'investissement au cours des années 80, et une partie importante de ces investissements ont porté sur l'adoption de technologies fondées sur l'informatique. Même si la participation directe des services dynamiques au commerce international du Canada demeure modeste, le contenu des services échangés s'est modifié considérablement, traduisant le rôle accru des services aux entreprises et des transactions liées aux communications avec l'étranger. On peut s'attendre à ce que les industries de services dynamiques – et les échanges de services en général – se développent dans l'avenir, en partie à cause des nouvelles possibilités offertes par le changement technologique.

Le sous-secteur des services dynamiques diffère des deux autres sous-secteurs de services en fonction d'un autre critère important. Les services dynamiques, notamment les services aux entreprises et les finances, assurances et affaires immobilières, affichent une tendance marquée à s'implanter dans les grandes régions urbaines. Cette tendance se compare au profil de localisation des fonctions associées au travail de bureau dans le secteur de la production des biens et contribue ainsi, du moins pour le moment, à accroître les disparités rurales-urbaines et régionales dans les offres d'emploi.

Les petites entreprises ne semblent pas être un phénomène plus propre au secteur des services qu'à celui de la production des biens; dans les deux cas, la croissance de l'emploi durant les années 80 est imputable principalement aux petites entreprises. Et, tandis que les petites entreprises peuvent constituer une source de dynamisme économique, elles offrent un éventail très étendu d'emplois, à la fois de bons emplois – bien rémunérés, hautement qualifiés – et de mauvais emplois, c'est-à-dire des emplois mal rémunérés, peu qualifiés et offrant peu d'attaches au marché du travail.

3 Interdépendances sectorielles et croissance de l'emploi dans les services

Dans ce chapitre, nous examinerons diverses explications du phénomène du déplacement de l'activité vers le secteur des services. Dans la première section, nous nous intéressons à certaines interprétations qui ressortent des études déjà publiées. Celles-ci peuvent être regroupées en quatre catégories : 1) les changements dans la composition de la demande finale; 2) les différences sectorielles dans la croissance de la productivité; 3) le recours à la sous-traitance; 4) les changements dans la nature de la demande intermédiaire pour les services. Au bout du compte, bien que chacune semble jouer un rôle dans le déplacement de l'activité vers les services, aucune ne fournit une explication complète.

Dans la deuxième section du chapitre, nous présentons donc une série d'analyses qui visent à jeter plus de lumière sur les causes de la croissance de l'emploi dans le secteur des services. Nous commençons par un examen du débat sur le rôle clé que joue le secteur de la fabrication, débat qui a occupé une place importante dans des publications récentes, notamment aux États-Unis. Au niveau le plus fondamental, ce débat vise à déterminer lequel des deux secteurs – les biens ou les services – joue un rôle clé dans la stimulation de la croissance au sein de l'économie américaine. Le reste de la section est consacré à une analyse de l'interrelation entre le secteur des biens et celui des services dans l'économie canadienne. Quelle est la nature de cette interrelation ? S'est-elle modifiée avec le temps ? Que peut nous apprendre l'examen des interactions sectorielles quant aux processus dynamiques qui sous-tendent la croissance des services ?

Deux projets connexes ont servi de fondement à nos recherches. Le premier comprend une série de simulations de politiques réalisées à l'aide d'un modèle économétrique sectoriel, spécialement conçu pour donner une vision globale du rapport entre le secteur des biens et celui des services, et des répercussions des profils agrégés de dépense sur la croissance de l'emploi et de la production dans ces secteurs. Toutefois, comme le modèle aborde ces secteurs à un niveau relativement élevé d'agrégation et qu'il se fonde sur le produit intérieur brut (c'est-à-dire la valeur ajoutée de la production), il ne peut rendre compte des liens qui existent entre les industries de biens et de services prises individuellement. Nous avons donc procédé à une analyse complémentaire en utilisant des données d'entrées-sorties pour examiner la nature des rapports qui existent au Canada entre les industries sur le plan de la demande et de l'offre. Les résultats de nos recherches ont fait ressortir des différences significatives entre les différents sous-secteurs des services. Nous avons constaté notamment que la production du secteur des biens et celle du sous-secteur des services dynamiques étaient fortement interdépendantes. Étant donné les rapports entre la demande, la production et l'emploi, la croissance de la production des biens a pour effet de stimuler la croissance de celle des services. Mais, tout aussi important, les producteurs de biens dépendent des industries de services pour plusieurs de leurs facteurs intermédiaires. Par ailleurs, la croissance du sous-secteur des services traditionnels est tributaire de facteurs plus usuels, tels que la croissance de la productivité et les effets associés à la demande finale.

Dans la troisième section, nous examinons les perspectives de croissance du secteur des services au Canada et, dans la dernière section, nous présentons un résumé des principales conclusions des recherches dont nous faisons état dans ce chapitre.

Le déplacement vers les services : quelques explications courantes

Le déplacement de l'activité vers les services a suscité passablement d'intérêt chez les analystes qui ont cherché à en identifier les causes dans leurs travaux. Dès 1940, Colin Clark faisait valoir que la propension élevée à consommer des services était un facteur d'explication important de la croissance relativement rapide de l'emploi dans ce secteur[1]. À la fin des années 60, William Baumol a abordé ce sujet dans « Macroeconomics of unbalanced growth », tout comme l'a fait Victor Fuchs dans *The Service Economy*[2]. Plus récemment, les analystes ont exprimé leur préoccupation face au déclin relatif de la taille du secteur des biens[3], un sujet qui a pris une place importante dans le débat sur l'importance véritable du secteur de la « fabrication ».

Parmi les explications du déplacement de l'emploi vers le secteur des services, quatre facteurs sont mentionnés le plus fréquemment : premièrement, la demande des consommateurs pour les services a augmenté plus rapidement que celle des biens; deuxièmement, la croissance de

la productivité du travail a été moins élevée dans les industries de services que dans celles des biens; troisièmement, les producteurs de biens recourent maintenant à la sous-traitance pour des services qui, autrefois, étaient disponibles dans l'entreprise même; quatrièmement, il y a eu une forte croissance de la demande intermédiaire pour les services comme facteurs de production.

La demande des consommateurs

Les tenants de cette explication font valoir qu'avec l'augmentation du revenu, les consommateurs tendent a dépenser proportionnellement davantage pour les services que pour les biens. Afin de vérifier cet argument, nous avons utilisé des données tirées des comptes nationaux des revenus et des dépenses de Statistique Canada dans le but de calculer les dépenses personnelles consacrées aux biens et services durant la période 1971-1986. Nous avons observé que, contrairement à nos attentes, environ 44 cents de chaque dollar supplémentaire de revenu disponible étaient consacrés à des achats de biens et qu'environ 32 cents étaient dépensés pour l'acquisition de services[4]. À l'aide des équations estimées, nous avons calculé les élasticités-revenus de la demande pour les biens et les services au point central des courbes de dépenses de consommation. Dans le cas des biens, l'élasticité était de 0,93; pour les services, elle était de 0,88. Si l'on tient compte de la marge d'imprécision statistique, les deux estimations peuvent être considérées comme à peu près égales. L'analyse de la fonction de consommation est indéniablement un domaine de la recherche économique à la fois riche et controversé, et l'on ne s'est pas encore entendu sur l'estimation définitive de l'élasticité-revenu de la demande pour les biens et les services. Par ailleurs, d'autres tentatives en vue de vérifier l'argument fondé sur l'élasticité-revenu n'ont pas eu beaucoup de succès[5]. Ainsi, Grubel et Walker ont analysé les dépenses de consommation pour neuf catégories de services en 1974 et 1984 pour en venir à la conclusion que l'élasticité de la demande pour les services n'est pas élevée; en moyenne, elle se situe autour de l'unité. Si cette généralisation est correcte et tient pour l'avenir, les dépenses de consommation consacrées aux services ne devraient pas contribuer sensiblement à stimuler la demande et la production même si les revenus des Canadiens continuent d'augmenter[6]. Toutes ces données indiquent qu'il existe suffisamment de preuves pour mettre en doute l'argument fondé sur l'élasticité-revenu.

Une autre façon de vérifier l'hypothèse de la demande pour les services est d'examiner la répartition de la dépense finale totale. Une analyse complète des tendances de la dépense finale doit tenir compte non seulement des dépenses personnelles pour les biens et services mais aussi des dépenses courantes des gouvernements pour des biens et services, des investissements gouvernementaux, des investissements des entreprises, et des importations et exportations de biens et services.

Les résultats qui découlent d'une telle analyse sont présentés au tableau 3-1. Entre 1971 et 1988, la part de la dépense intérieure totale consacrée à la consommation personnelle de services s'est accrue, passant d'environ 22,3 % en 1971 à 25,5 % en 1978. Toutefois, les dépenses courantes des gouvernements (dont approximativement 93 % sont consacrées aux services) ont diminué au cours de cette période, passant de 20,8 à 17,8 % de la dépense intérieure totale, tandis que les investissements des entreprises dans des biens ont augmenté de 16,3 à 22,1 % de la dépense intérieure totale. Les exportations et importations de services ont affiché de légères variations mais sont demeurées une composante relativement peu importante de la dépense intérieure totale. Ainsi, la faible augmentation des dépenses personnelles consacrées aux services en proportion de la dépense intérieure totale entre 1971 et 1988 a été plus que compensée par les changements observés dans les composantes de la dépense totale que sont les gouvernements et les entreprises. Par conséquent, les parts de la dépense intérieure totale représentées par les biens et services sont demeurées essentiellement les mêmes durant cette période. Ces résultats mènent donc à la conclusion que les variations observées dans la composition de la demande finale ne peuvent fournir une explication satisfaisante du déplacement vers les services.

La croissance de la productivité

Une deuxième explication populaire du déplacement vers les services, qui a retenu beaucoup d'attention dans les études déjà publiées, part de l'argument que la croissance rapide de l'emploi dans les services dans la période d'après-guerre est attribuable à la croissance relativement lente de la productivité de la main-d'œuvre dans les industries de services comparativement aux industries de biens[7]. Nous avons vérifié cette hypothèse à l'aide de données sur le produit intérieur brut (en dollars de 1981) par travailleur pour le secteur des biens et trois sous-secteurs de services, pour la période 1967-1989[8].

Il faut signaler que les données sur la production sont de très mauvaise qualité pour certaines industries de services. Les économistes utilisent néanmoins ces données pour comparer le rendement relatif du secteur des biens et celui des services sur le plan de la productivité. Il faut donc garder à l'esprit que les résultats de l'analyse qui suit sont indicatifs

Tableau 3-1

Répartition des dépenses finales pour l'achat de biens et de services, Canada, 1971, 1981 et 1988

En pourcentage

		1971	1981	1988
Dépenses intérieures totales pour l'achat de biens[1]		59,2	58,7	59,6
Dépenses intérieures totales pour l'achat de services[2]		40,8	41,3	40,5
Dépenses personnelles pour l'achat de biens	*A*	31,0	30,7	30,6
Dépenses personnelles pour l'achat de services	*B*	22,3	24,3	25,5
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	*C*	20,8	19,3	17,8
Investissement des gouvernements	*D*	3,9	2,6	2,5
Investissement total des entreprises	*E*	16,3	21,9	22,1
Exportations de biens	*F*	20,8	23,7	31,2
Exportations de services	*G*	3,7	3,5	3,0
Importations de biens	*H*	14,2	21,7	28,3
Importations de services	*I*	4,5	4,5	4,3

1 Total des dépenses finales pour des biens : $A + (1 - a)\,C + D + E + F - H$, où a est le rapport entre les dépenses gouvernementales pour des services et les dépenses courantes totales des gouvernements pour des biens et services, calculé à l'aide des tableaux d'entrées-sorties.

2 Total des dépenses finales pour des services : $B + aC + G - I$.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

plutôt que définitifs (nous reviendrons plus loin dans la présente section sur l'examen de certains problèmes liés à l'estimation de la production et de la productivité dans les services).

Le rendement des industries de biens et de services sur le plan de la croissance de la productivité du travail, telle que mesurée présentement, varie considérablement d'une année à l'autre. Toutefois, lorsque nous faisons la moyenne pour l'ensemble de la période 1967-1989, le taux de croissance de la productivité du secteur des biens, soit 1,8 %, est supérieur à celui observé dans le secteur des services, qui est de 1,4 % (tableau 3-2). Cela est imputable à la faible performance des services traditionnels et non commerciaux, où les taux de croissance annuelle moyenne de la productivité du travail ont été de 0,7 et –0,2 %, respectivement. De fait, le rendement annuel moyen des services dynamiques, à 2 %, a été supérieur à celui du secteur des biens.

La comparaison du rendement sur le plan de la productivité et de la croissance de l'emploi (voir le chapitre 4) affaiblit l'argument voulant que la productivité explique en bonne partie le déplacement vers les services. Même s'il est vrai que la croissance de l'emploi a été relativement forte dans le sous-secteur des services traditionnels, où la productivité n'a que peu progressé, cette tendance ne s'applique pas aux services non commerciaux et aux services dynamiques. Depuis le début des années 70, l'apport des services non commerciaux à l'emploi total s'est stabilisé aux environs de 21 à 23 % en dépit du piètre rendement mesuré sur le plan de la croissance de la productivité. Et, malgré la forte croissance de la productivité dans les services dynamiques, l'apport de ce sous-secteur à l'emploi total a augmenté de façon significative. En d'autres termes, on n'observe aucune tendance cohérente dans les trois sous-secteurs des services pour ce qui de l'emploi et de la croissance de la productivité.

Tableau 3-2

Variation annuelle moyenne de la production[1] par employé, Canada, 1967-1989

En pourcentage

Secteur des services	1,4
Services dynamiques	2,0
Services traditionnels	0,7
Services non commerciaux	–0,2
Secteur des biens	1,8
Total	1,4

1 Produit intérieur brut (en dollars de 1981).

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Le problème de mesure peut être le mieux connu a trait à la méthode employée pour estimer la production dans plusieurs industries de services. Ainsi, Sharpe a utilisé des données de Statistique Canada pour estimer l'importance du problème de mesure de la production dans le secteur des biens et celui des services, ainsi que dans des industries particulières[9]. Il a constaté que la « mauvaise qualité » attribuée par Statistique Canada aux données officielles touchait 1,6 % de la production mesurée dans le secteur des biens, 15,1 % de la production dans le segment commercial du secteur des services et 9,3 % de la production dans le secteur des services non commerciaux qui, étant fondé sur des données d'entrées-sorties, ne comprend pas l'administration publique. En outre, bien que le facteur travail soit utilisé pour estimer la production dans certaines industries de services commerciaux et même dans certaines industries de biens, l'emploi de cette mesure domine dans le secteur des services non commerciaux où 51,6 % de la production est mesurée en fonction du facteur travail et de la dépréciation. Sharpe a estimé que, dans l'ensemble, 37,2 % de la production des services aux entreprises et des services personnels était soit mesurée à l'aide du facteur travail soit classée par Statistique Canada comme étant de mauvaise qualité. Il en conclut que la très mauvaise performance observée au cours des dernières années sur le plan de la productivité dans ce secteur pourrait être attribuable à des problèmes de mesure de la productivité[10].

Un problème moins bien connu est celui des facteurs de déflation des prix utilisés pour déterminer la production réelle d'une industrie. Certains experts sont de plus en plus convaincus que les facteurs de déflation utilisés faussent la mesure de la croissance de la production réelle, de sorte que la productivité du travail dans les industries de services est sous-estimée et que la productivité du travail dans les industries de biens est surestimée. En d'autres termes, plutôt que de rejeter l'utilité des comparaisons de la croissance de la productivité que nous avons examinées ci-dessus, l'analyse de la nature des erreurs de mesure liées aux facteurs de déflation des prix renforcent notre conclusion générale à l'effet que la croissance de la productivité dans le sous-secteur des services dynamiques est plus forte que dans le secteur des biens.

Comment ces facteurs de déviation interviennent-ils et quel est leur effet sur la productivité mesurée dans les industries de biens et de services ? Afin d'estimer avec précision la croissance de la productivité d'une industrie, la méthode de la « double déflation », exacte en théorie, est employée pour mesurer la production réelle de l'industrie. La technique de double déflation utilisée pour mesurer la valeur ajoutée réelle (ou la production réelle nette) comporte la déflation de la valeur de la production brute totale et du total des facteurs intermédiaires de l'industrie, aux prix courants, à l'aide des indices de prix appropriés. Par conséquent, la valeur ajoutée réelle (ou la production nette réelle), qui est habituellement le numérateur dans le calcul de la productivité, est égale à la production brute réelle (dégonflée) moins les facteurs intermédiaires réels (dégonflés).

Cependant, on semble admettre de plus en plus que les facteurs de déflation des prix (ou leurs équivalents implicites) pour la production brute de plusieurs industries de services sont probablement surestimés[11], de sorte que la production brute réelle de ces industries est sous-estimée. Cela est attribuable au fait que, pour plusieurs services, les facteurs appropriés de déflation des prix n'étant pas disponibles, on utilise la croissance des facteurs de production dans ces industries pour simuler la croissance de la valeur ajoutée réelle (ou de la production nette réelle). Si cette croissance de la production est plus ou moins égale à celle des facteurs, alors la mesure de la croissance de la productivité est faussée vers zéro. En outre, les facteurs de déflation des prix ne reflètent habituellement pas les améliorations sur le plan de la qualité. Ainsi, lorsque la qualité des facteurs de production s'améliore, l'industrie qui les consomme semble enregistrer une diminution de ses coûts réels et une augmentation correspondante de la production nette réelle mesurée, relativement au facteur travail. En d'autres termes, la croissance de la productivité dans les industries utilisatrices, selon les techniques de mesure conventionnelles, serait faussée à la hausse. Malheureusement, l'importance précise de ces erreurs de mesure n'est pas connue et les mesures de la production réelle ne peuvent être corrigées.

Une part significative de la production de plusieurs industries de services – notamment celle des services dynamiques – est consommée par d'autres industries, en particulier dans le secteur des biens, sous forme de facteurs intermédiaires. Ainsi, en raison de la déviation probable du facteur de déflation de la production brute dans plusieurs industries de services et de l'attribution fautive de la croissance de la production des industries qui achètent des facteurs de production de meilleure qualité auprès des fournisseurs, des erreurs en résultent dans la mesure de la croissance de la productivité pour les biens également. Dans le cas des services, le résultat probable est de fausser la mesure de la croissance de la productivité à la baisse; dans le cas des biens, le résultat probable est une surestimation car une partie du gain de productivité des fournisseurs de services intermédiaires est faussement attribuée à l'industrie productrice de biens qui achète ces services comme intrants[12]. Qui plus est, étant donné que l'importance des achats de services dans l'ensemble du secteur des biens a

augmenté, il est vraisemblable que l'importance de l'erreur tant pour les services que pour les biens ait augmenté au cours des dernières années.

La sous-traitance

Certains économistes ont fait valoir que la croissance de l'emploi dans le secteur des services par rapport à celui des biens est tout simplement un artifice statistique qui traduit le fait que les services étaient autrefois produits au sein des entreprises de production de biens et qu'ils sont maintenant de plus en plus achetés – par le biais de la sous-traitance – directement auprès de spécialistes du secteur des services. Selon cette hypothèse, l'expansion rapide du secteur des services, notamment les services dynamiques qui ont tendance à être plus étroitement liés à la production des biens, représente le remplacement d'une partie de la valeur ajoutée et de l'emploi connexe des industries de production de biens. Ainsi, ce que nous observons est tout simplement un changement dans la façon dont le processus de production est organisé plutôt qu'une croissance véritable de la part de la valeur ajoutée (et de la croissance de la production et de l'emploi) représentée par les services. La mesure dans laquelle l'argument fondé sur la « sous-traitance » peut expliquer le déplacement vers les services a été étudiée dans le cadre d'une recherche effectuée pour le Conseil par Postner[13]. Les résultats de cette recherche sont résumés ci-dessous.

Le domaine de l'organisation industrielle a largement inspiré la théorie économique qui sous-tend la question de la sous-traitance. Un bon résumé des principes de base est présenté dans l'ouvrage de Grubel et Walker[14] qui définissent quatre facteurs favorisant la sous-traitance des services par les entreprises de production de biens : 1) la complexité croissante des opérations des entreprises, ce qui rend plus difficile de suivre le rendement des employés non affectés à la production (et plus facile d'obtenir des services auprès de fournisseurs de l'extérieur); 2) la spécialisation accrue et le changement technologique, qui rendent plus profitable de recourir aux services d'experts de l'extérieur que d'offrir ces services à l'intérieur de l'entreprise; 3) le coût décroissant de l'information et des communications, qui contribue à abaisser le coût d'obtention des services sur le marché comparativement à leur production au sein même de l'entreprise; 4) la hausse des coûts totaux de main-d'œuvre (y compris les coûts non salariaux), notamment pour les entreprises manufacturières, en comparaison des petites entreprises de services qui sont moins touchées par les contraintes découlant, entre autres, de la réglementation et de la syndicalisation. Par ailleurs, Grubel et Walker identifient aussi des forces économiques qui favorisent la production interne de services, telles que le besoin d'éviter la divulgation de renseignements propres à l'entreprise et la capacité de fournir à des établissements éloignés de l'entreprise des services qui pouvaient auparavant être acquis localement, grâce aux innovations survenues dans les communications.

McFetridge et Smith[15] ont récemment terminé une étude importante sur la sous-traitance au Canada. Ils ont constaté une faible mais significative sous-traitance de certains services dont on peut supposer qu'ils étaient produits auparavant à l'intérieur de l'industrie; la portée du phénomène n'est cependant pas uniforme dans les diverses industries de production de biens et pour les divers facteurs entrant dans la production de services. La sous-traitance étant difficile à mesurer directement, McFetridge et Smith utilisent diverses techniques indirectes fondées sur un certain nombre d'hypothèses qui pourraient ne pas se confirmer. Ils formulent donc leurs conclusions de façon prudente en soulignant la nécessité de procéder à d'autres recherches et de disposer de meilleures données afin de tirer cette question au clair.

Des recherches menées pour le Conseil par Postner et Wesa permettent aussi d'approfondir quelque peu la question de la sous-traitance[16]. Ces chercheurs ont trouvé des indices d'un accroissement, supérieur à la moyenne, des achats à l'extérieur dans les industries de production de biens et certains services, notamment les communications, les services financiers et les services en gestion d'entreprise. Au même moment, toutefois, un certain nombre d'autres services intermédiaires destinés aux producteurs ont crû à un taux inférieur à la moyenne, notamment dans le commerce de gros et les services de transport. Mais la question demeure : dans quelle mesure les tendances observées reflètent-elles un remplacement plutôt qu'une augmentation de la production de services internes dans les industries de biens ? Postner et Wesa se servent de données sur les professions pour tenter de répondre à cette question et, encore une fois, les résultats ne mènent pas à des conclusions claires et précises. Ils ont ainsi observé que la sous-traitance des services offerts par les comptables, les avocats et les spécialistes en communications, pour prendre ces exemples, ont remplacé la production interne de ces services dans une certaine mesure. Mais ils ont aussi observé une tendance opposée dans le cas des spécialistes de certains services tels que le personnel de gestion et les employés des catégories professionnelles et techniques, où la tendance était plutôt vers un plus grand recours à l'emploi de spécialistes de ces activités de services dans les industries de production de biens. D'autres études ont abouti à des résultats semblables[17].

Les travaux empiriques sur la sous-traitance comportent un certain nombre de lacunes attribuables à un manque de données au niveau statistique approprié, lacunes qui n'ont pas reçu suffisamment d'attention dans les études citées ci-dessus. Ainsi, les arguments théoriques liés à la sous-traitance situent celle-ci dans le contexte des opérations au niveau de l'entreprise, mais les travaux empiriques sont largement fondés sur des renseignements recueillis au niveau de l'établissement. Une bonne partie de la sous-traitance observée au niveau de l'établissement pourrait, de fait, représenter des opérations internes de l'entreprise et, par conséquent, ne devrait pas être comptabilisée. De même, les opérations qui se déroulent entre diverses unités de production au sein de conglomérats qui évoluent dans des industries très différentes devraient probablement être comptabilisées comme étant en réalité de la sous-traitance[18].

Deux autres problèmes statistiques méritent d'être mentionnés brièvement[19]. Premièrement, ni la recherche au niveau de l'établissement ni la recherche au niveau de l'entreprise ne révèlent l'étendue des activités de services internes des producteurs de biens. Il est par conséquent très difficile d'établir dans quelle mesure la sous-traitance *remplace* des activités internes, ce qui est un aspect essentiel de la question de la sous-traitance. Deuxièmement, on est en droit de s'interroger sur la fiabilité de la mesure des services intermédiaires acquis à l'extérieur[20]. Idéalement, ces données devraient être fournies par les sièges sociaux des entreprises et les entités connexes; aucune des enquêtes statistiques habituelles ne sont toutefois axées sur ces entités.

En raison des carences des données sur la sous-traitance, Statistique Canada a récemment mené une enquête expérimentale portant sur la période 1984-1987, avec des projections jusqu'en 1990[21]. Les résultats indiquent une hausse de la consommation des producteurs de biens, tant pour les services produits à l'intérieur de l'entreprise que pour ceux acquis en sous-traitance. Les résultats suggèrent également que la valeur de la sous-traitance par rapport à l'ensemble des services consommés a augmenté légèrement au cours de la période visée par l'étude, mais même cette enquête comporte des lacunes. Le secteur des biens et les services destinés aux producteurs n'étaient que partiellement couverts dans l'enquête et la période étudiée est en réalité trop courte pour permettre de déceler des tendances significatives. Il serait par ailleurs utile que la collecte des données soit élargie afin d'englober des renseignements sur la portée de la sous-traitance comparativement à la production interne de biens et de services par les producteurs de services. Il est à espérer que cette enquête sera modifiée et sa portée élargie, et que des données de meilleure qualité sur la question de la sous-traitance au Canada et le rôle qui lui revient dans la croissance des services seront enfin disponibles.

Dans l'ensemble, les données dont nous disposons laissent entrevoir une tendance vers une augmentation de la sous-traitance des services par les producteurs de biens, mais cette activité est trop restreinte pour ne représenter plus qu'une infime partie du déplacement global vers les services. Nous pouvons conclure de ces observations que : 1) compte tenu de la croissance de l'emploi lié aux services tant dans le secteur des services que dans celui des biens, les statistiques officielles sur l'emploi par industrie sous-estiment probablement le *niveau* de l'emploi total dans les services au sein de l'économie; 2) puisque l'on a observé une certaine tendance vers un plus grand recours à la sous-traitance des services et qu'implicitement ce phénomène reflète, en partie du moins, le remplacement de certaines activités de services auparavant assurées à l'intérieur de l'industrie, les statistiques officielles auraient tendance à surestimer le *taux de croissance* de l'emploi global dans les services; 3) la sous-traitance influera sur la *répartition* observée de l'emploi par industrie. Par exemple, si une entreprise de commerce de gros ou une entreprise manufacturière confie certaines activités en sous-traitance à une entreprise de services aux entreprises, l'activité économique qui est ainsi engendrée sera attribuée à l'industrie des services aux entreprises bien que, en réalité, l'activité vise à soutenir l'acheteur. Toutefois, la mesure dans laquelle la sous-traitance pourrait influer sur la répartition observée de l'activité économique entre les secteurs industriels n'a pas encore été étudiée en pratique.

La demande intermédiaire

Plus tôt dans ce chapitre, nous avons examiné le rôle des variations observées dans la composition de la demande finale sur le plan de la croissance du secteur des services. Mais les dépenses liées à la demande finale n'interviennent que pour une partie de la production du secteur des services; l'autre partie est représentée par la demande intermédiaire, c'est-à-dire la consommation de services par les entreprises comme facteurs de production de biens et d'autres services. Les économistes ont eu tendance à s'intéresser au rôle de la demande des consommateurs dans la croissance du secteur des services. Mais la demande des consommateurs ne peut expliquer une part significative de cette croissance que si elle représente une part importante de la consommation des produits des industries de services et, pour plusieurs producteurs de services, ce n'est tout simplement pas le cas. En réalité, dans bon nombre d'industries de services, la demande intermédiaire est beaucoup plus importante que la demande finale (tableau 3-3). Ainsi, en 1985, les

industries du transport et des services aux entreprises ont chacune vendu plus des trois quarts de leur production à d'autres industries à titre de facteurs de production intermédiaires; les consommateurs finals n'ont représenté que 17 et 6 %, respectivement, de la production de ces industries. De fait, à l'exception du commerce de gros, toutes les industries de services dynamiques ont vendu au moins la moitié de leur production sous forme d'intrants intermédiaires. Ce n'est que dans l'industrie des communications et dans les finances, assurances et affaires immobilières que les consommateurs ont acheté une part significative de la production[22]. Par ailleurs, la demande finale, et la demande des consommateurs en particulier, avait une importance relative beaucoup plus grande dans les services traditionnels[23]. Ainsi, si la demande des consommateurs pour les services a indéniablement joué un rôle dans la croissance des services traditionnels, son incidence sur les services dynamiques a été restreinte en comparaison de celle de la demande intermédiaire.

Dans les études déjà publiées, on s'est intéressé quelque peu à la question de l'incidence de la demande intermédiaire sur la croissance du secteur des services. Puisque l'économie s'est globalement développée avec le temps, il est clair que la demande totale pour les services sous forme d'intrants intermédiaires doit aussi avoir augmenté en termes absolus. Par conséquent, l'argument relatif à la demande intermédiaire doit être axé sur les changements dans la demande relative des producteurs individuels pour des services à titre de facteurs de production intermédiaires; plus précisément, on doit chercher à savoir si davantage de services sont requis aujourd'hui pour produire une unité de production comparativement à la situation passée.

Pour vérifier cette hypothèse, nous avons utilisé des données d'entrées-sorties afin de tracer l'évolution des facteurs et des produits dans les diverses industries durant la période 1971-1985. Deux indicateurs ont été mis au point : premièrement, la proportion de tous les facteurs

Tableau 3-3

Répartition de la production[1] des industries de services selon la demande intermédiaire et finale, Canada, 1985

En pourcentage

	Production vendue sous forme			
		De demande finale		
	D'intrants intermédiaires	Dépenses de consommation	Autres	Demande totale
Services dynamiques				
Transports	77,3	17,3	5,4	100,0
Transport par pipelines	58,8	0,9	40,3	100,0
Entreposage	76,8	17,6	5,6	100,0
Communications	57,4	34,4	8,2	100,0
Services d'utilité publique	50,8	7,2	42,0	100,0
Commerce de gros	47,2	2,9	50,0	100,0
Finances et affaires immobilières	51,2	40,7	8,1	100,0
Assurances	51,2	41,3	7,5	100,0
Services aux entreprises	81,1	5,6	13,3	100,0
Services traditionnels				
Commerce de détail	12,9	5,5	81,6	100,0
Hébergement, repas et boissons	16,4	83,7	–	100,0
Divertissements et loisirs	24,6	75,4	–	100,0
Services personnels	49,4	30,0	20,7	100,0
Autres services traditionnels[2]	52,8	26,6	20,6	100,0

1 Produit intérieur brut (en dollars de 1981).

2 Comprend la location de machines et de véhicules, et services de photographie, de réparation et d'entretien d'édifices.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données d'entrées-sorties de Statistique Canada.

intermédiaires qui représentent des services; deuxièmement, le ratio du total des services intermédiaires (y compris les services produits à l'intérieur de l'industrie et les services achetés à l'extérieur) à la production brute. Sur un total de 28 industries de production de biens, seulement deux – l'extraction minière, et le pétrole brut et le gaz naturel – ont enregistré une augmentation significative du ratio des services au total des facteurs intermédiaires au cours de la période (graphique 3-1). Tandis que certaines industries de production de biens ont affiché de modestes hausses du ratio des services intermédiaires à la production brute au cours de la période 1971-1985, la plupart ont ensuite accusé une diminution entre 1981 et 1985 (graphique 3-2). Il ne semble pas non plus qu'il y ait eu une tendance marquée vers une consommation plus grande de services de la part des industries de services elles-mêmes. Sur un total de 18 industries de services, aucune ne fait voir une augmentation du ratio des services au total des facteurs intermédiaires. Aucune n'a affiché une progression significative du ratio des services intermédiaires à la production brute, entre 1981 et 1985, sauf les industries de l'entreposage et des communications (graphique 3-3).

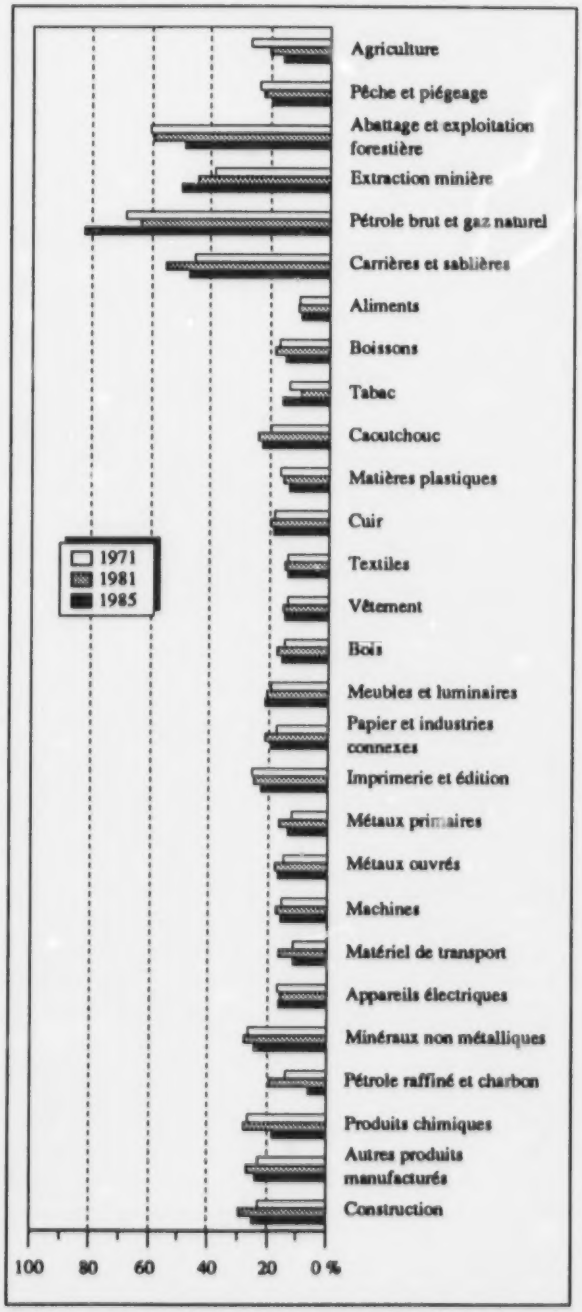
Ces résultats laissent croire qu'il n'y a pas eu d'augmentation sensible de l'utilisation des services à titre de facteurs intermédiaires par les producteurs, que ce soit dans le secteur des biens ou celui des services, entre 1971 et 1985. Les résultats de l'analyse de la sous-traitance mènent donc à la conclusion qu'un certain déplacement s'est peut-être produit dans la provenance de ces services, c'est-à-dire qu'une part légèrement plus grande des services utilisés est maintenant acquise à l'extérieur de l'industrie.

Résumé

Un examen de certaines explications du déplacement vers les services débouche sur des conclusions plutôt ambiguës. Les quatre explications passées en revue – un déplacement de la composition de la demande finale, des écarts dans la croissance de la productivité entre le secteur des biens et celui des services, la sous-traitance et des variations dans le niveau de la demande intermédiaire pour les services – semblent expliquer en partie la croissance globale du secteur des services, mais l'apport individuel de chacun de ces facteurs paraît plutôt modeste en comparaison de la portée du phénomène. En outre, une vérification rigoureuse des hypothèses est sérieusement limitée à cause du manque de données pertinentes, ce qui illustre le traitement inadéquat des services de la part des économistes et des responsables des politiques. Nous reviendrons sur ce point dans le dernier chapitre du rapport.

Graphique 3-1

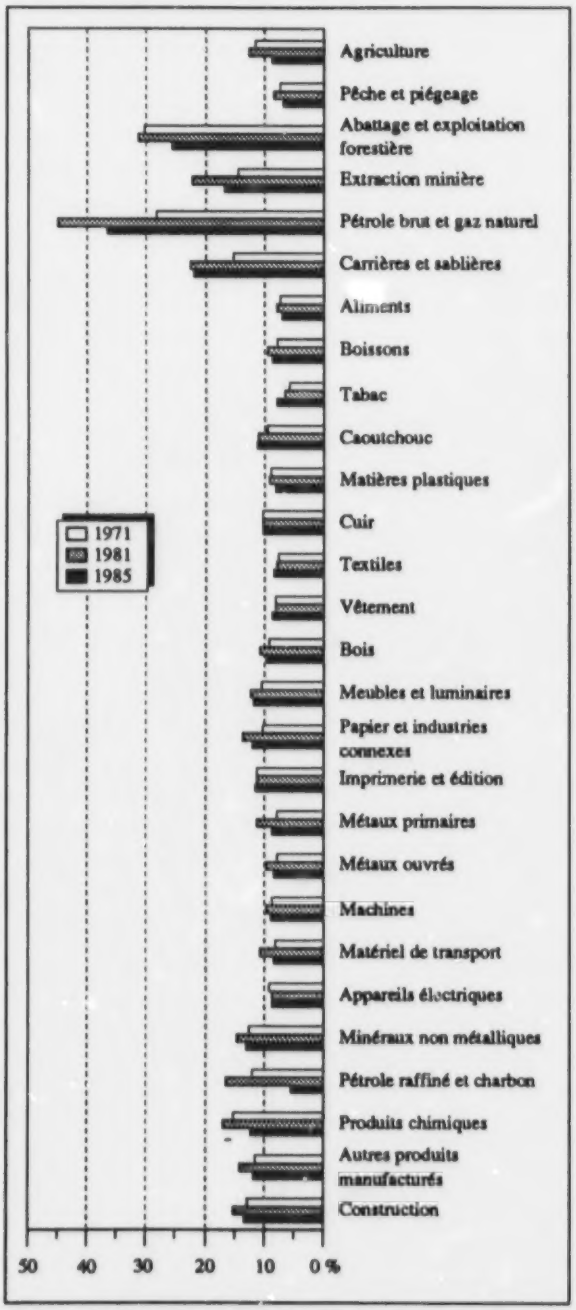
Total des services intermédiaires en pourcentage du total des facteurs intermédiaires, par industrie de production de biens, Canada, 1971, 1981 et 1985



Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 3-2

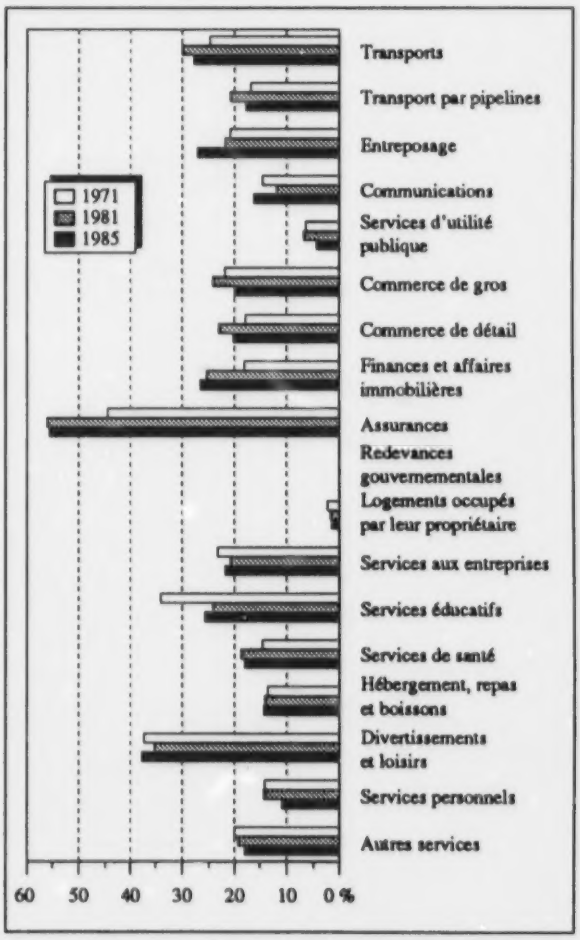
Total des services intermédiaires en pourcentage de la production brute, par industrie de production de biens, Canada, 1971, 1981 et 1985



Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 3-3

Total des services intermédiaires en pourcentage de la production brute, par industrie de services, Canada, 1971, 1981 et 1985



Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

L'interdépendance des biens et des services

Une autre faiblesse de la recherche portant sur le déplacement vers les services est que celle-ci est souvent axée uniquement sur l'incidence directe de chacun des facteurs explicatifs. La réalité est rarement aussi simple. De fait, la croissance de l'économie et la complexité croissante des techniques de production ont contribué à un accroissement du nombre d'acteurs et de transactions dans l'économie. Il

s'ensuit que les effets indirects des interactions économiques ont désormais une importance déterminante. Afin d'aborder convenablement la question des causes du déplacement vers les services, il est donc nécessaire de tenir compte de la façon dont le système économique fonctionne dans son ensemble. C'est à cette tâche que nous nous consacrons dans ce qui suit.

Le débat sur « l'importance de la fabrication »

Ces dernières années, les analystes des politiques et les économistes aux États-Unis se sont demandé si une économie pouvait prospérer sans une importante base manufacturière; c'est ce que l'on a appelé dans le langage populaire le débat sur « l'importance de la fabrication ». Certains font valoir que, dans l'avenir, seuls les services seront nécessaires dans une économie dynamique; d'autres prétendent que la source de croissance et de richesse la plus importante sera le secteur manufacturier; d'autres encore soutiennent que les activités manufacturières aussi bien que les activités de services seront nécessaires.

Ceux qui sont d'avis que seuls les services auront de l'importance dans l'avenir soutiennent que les économies les plus avancées évoluent naturellement vers ce que l'on a appelé la « société postindustrielle »[24]. Poussé à l'extrême, ce raisonnement signifie que, tout comme l'emploi s'est déplacé de l'agriculture vers la fabrication dans les décennies qui ont suivi la révolution industrielle, les économies modernes connaîtront un déplacement de l'emploi du secteur manufacturier vers les services. La conclusion logique qui en découle est qu'éventuellement, le secteur des services sera le principal moteur de la richesse dans l'économie. Quant à savoir si l'évolution vers la société postindustrielle doit passer par une mutation de la structure de l'emploi ou de la production, ou encore des deux, cela est rarement précisé.

Ceux qui font valoir qu'au contraire, la fabrication demeurera l'élément le plus important de l'économie d'un pays soutiennent qu'étant donné que ce secteur est le foyer principal de la recherche et du développement, il engendre la plus grande partie des exportations et constitue la source des emplois les mieux rémunérés[25]. Ils affirment également que, parce que le secteur manufacturier est la source d'une part importante de la demande de facteurs de production provenant d'autres secteurs, il constitue le principal moteur de l'activité économique.

Selon le troisième argument, la complexité croissante des techniques de production, qui s'accompagne de mutations dans l'organisation de la production, a provoqué un allongement de la chaîne des liens qui existent entre les activités économiques[26]. Les services constituent une partie vitale de ces liens et, par conséquent, les activités de fabrication aussi bien que les services, notamment les services destinés aux producteurs, sont des éléments essentiels de l'économie. De même, du fait que les activités manufacturières ont de l'importance, le déplacement vers les services ne peut se poursuivre indéfiniment et aboutir à la disposition complète de la production de biens; la présence simultanée d'un secteur manufacturier dynamique et d'un secteur des services vigoureux est nécessaire à la prospérité d'une économie.

Nos résultats indiquent que la fabrication et les producteurs de biens en général jouent un rôle clé sur le plan de la création de la production, tant dans le secteur des biens que dans celui des services. Ces résultats font aussi ressortir le fait que les producteurs de biens sont étroitement tributaires des services comme source importante de facteurs intermédiaires. Par conséquent, la qualité (et le coût) de ces services intermédiaires aura une incidence déterminante sur la compétitivité du secteur des biens et, au bout du compte, la croissance du secteur des biens en dépendra. La principale conclusion que nous tirons de notre analyse est que les deux secteurs sont interdépendants et que la vitalité de l'un aura une incidence sur la vitalité de l'autre. À notre connaissance, la présente étude constitue la première tentative visant à mesurer l'importance des liens entre les deux secteurs dans le contexte canadien.

Simulations de politiques à l'aide d'un modèle économétrique sectoriel

Afin d'avoir une vue d'ensemble des rapports entre le secteur des biens et celui des services, nous avons procédé à une série de simulations de politiques à l'aide d'un modèle économétrique spécialement conçu à cette fin par Curtis et Murphy[27]. Le modèle est unique dans la mesure où il est décomposé en trois secteurs interreliés, conformément à la classification que nous avons décrite au chapitre 2. Ces trois secteurs sont : les biens (les industries primaires, la fabrication et la construction), les services commerciaux (les services dynamiques et traditionnels) et les services non commerciaux (la santé, l'éducation et l'administration publique). Le modèle est fondé sur le rapport entre la croissance économique et la demande de biens et services, ainsi que sur leur rapport avec le niveau de la production et de l'emploi sectoriels. L'offre globale est dérivée de la production du secteur des biens, des services commerciaux et des services non commerciaux, tandis que la demande globale est désagrégée en fonction de la dépense finale de biens et de services.

Le modèle repose sur les interprétations du déplacement vers les services que l'on peut trouver dans les études déjà publiées, en intégrant la théorie macroéconomique contemporaine. La structure de la production (l'offre) est régie principalement par le profil de la dépense globale (la demande). La dépense globale est déterminée et structurée en fonction des effets du revenu, de la richesse, des prix relatifs, des taux d'intérêt et des dépenses gouvernementales. L'emploi est défini par des équations sectorielles d'emploi et est relié à la production sectorielle, au stock de capital et aux taux de salaire. De plus, tous ces aspects de la structure d'une économie agrégée sont harmonisés dans le cadre d'un modèle dynamique cohérent. Le modèle utilise des données trimestrielles, désaisonnalisées au besoin, provenant des comptes nationaux des revenus et dépenses et d'autres sources de données de Statistique Canada pour la période 1967-1986.

Les simulations et leurs résultats

Avant d'aborder l'analyse fondée sur les simulations, certaines remarques préliminaires s'imposent. Premièrement, des simulations reflétant des changements de divers ordres de grandeur dans les différents paramètres peuvent aider à comprendre l'évolution historique du secteur des biens et de celui des services; dans cette section, nous présentons trois simulations possibles, en invitant les lecteurs intéressés à consulter l'étude de fond qui renferme une analyse détaillée des diverses spécifications. Deuxièmement, il importe de souligner au point de départ que l'analyse dont nous faisons état ici a été conçue spécialement pour explorer les interactions qui existent entre les trois secteurs; l'analyse ne vise pas à produire des résultats directement applicables dans le cadre de la politique macroéconomique[28].

L'analyse fondée sur les simulations a pour but d'améliorer notre compréhension des phénomènes dynamiques qui sous-tendent le déplacement de la production et de l'emploi vers le secteur des services observé au Canada entre 1967 et 1986. Les résultats permettent de jeter un éclairage intéressant sur les aspects dynamiques des interactions entre le secteur des biens, les services commerciaux et les services non commerciaux. Ils font ressortir les différences sur le plan de la réaction des secteurs à diverses politiques et indiquent dans quelle mesure ces différences influent sur le processus de changement structurel et le rendement de l'ensemble de l'économie.

Nous observons d'abord que le secteur des services dans son ensemble a connu une croissance plus rapide que celui des biens au cours de la période visée par l'étude. Nous nous demandons ensuite dans quelle mesure ce profil serait différent si des changements étaient apportés à certains paramètres du modèle de manière à ce que le niveau de l'activité économique du secteur des biens soit relevé par rapport à celui des services. Pour répondre à cette question, un certain nombre de simulations ont été faites; nous commentons ici trois d'entre elles.

La première simulation consiste en une série de changements qui stimulent directement la production des biens ou encore exercent un effet relativement plus favorable sur le secteur des biens que sur celui des services. Comme c'est le cas, en général, des simulations faites à l'aide d'un modèle, chacun des changements introduits est imposé arbitrairement, en ce sens que les valeurs de certains des paramètres du modèle, d'abord établies en fonction de l'expérience historique, sont remplacées par de nouvelles valeurs hypothétiques précisées par le chercheur. Dans chaque cas, les valeurs imposées sont suffisamment différentes des valeurs observées pour engendrer un changement perceptible dans les résultats, mais pas suffisamment différentes pour représenter un écart irréaliste par rapport à l'expérience passée. Plus précisément, cette simulation comportait trois changements de politiques :

1 Les impôts sur le revenu des particuliers ont été abaissés légèrement sur une base annuelle au cours de la période visée par l'étude. Deux paramètres fiscaux du modèle ont donc été modifiés, de sorte que le ratio des « impôts personnels et autres transferts des particuliers au produit national brut » a été abaissé, passant de 14,6 % (valeur observée) à 14,1 % (valeur hypothétique) en 1972, et de 18 % (valeur observée) à 15 % (valeur hypothétique) en 1986. En conséquence, le revenu personnel disponible a augmenté. À partir des équations estimées de la consommation des biens et services, nous savons que les gens dépensent une part légèrement plus élevée de leur revenu supplémentaire sur les biens que sur les services – dans le modèle, la propension marginale à consommer des biens est de 0,44, alors que la propension marginale à consommer des services est de 0,32. Une hausse du revenu disponible a donc pour effet de stimuler davantage la demande finale pour les biens que pour les services.

2 Une partie des dépenses courantes des gouvernements au cours de la période 1971-1986 a été réaffectée aux dépenses en immobilisations des gouvernements. Les dépenses courantes du secteur public sont constituées des déboursés pour des biens et services par le gouvernement fédéral, les provinces et les administrations locales. Contrairement aux dépenses en immobilisations, constituées des déboursés pour les édifices, les machines et le matériel, une part relativement importante des dépenses courantes des

gouvernements (environ 93 %) est consacrée aux services. Dans le scénario hypothétique, les dépenses courantes des gouvernements ont été fixées à 92 % de leur valeur historique; l'autre 8 % a été réaffecté aux dépenses en immobilisations.

3 Le dernier changement de politiques que comporte la première simulation a consisté en un abaissement des taux d'intérêt. Les taux d'intérêt au Canada ont été plus élevés depuis 1979 que ne l'indique la tendance historique. Conformément à notre intention de simuler des scénarios plausibles, les taux ont été abaissés, à chacune des années, dans une proportion variant entre 1 et 2 points de pourcentage au cours de la période 1979-1984, alors que les taux d'intérêt ont atteint un sommet. Parce que les taux d'intérêt observés sont descendus sous 10 % en 1985 et 1986, les baisses pour ces années ont été maintenues à un niveau inférieur à 1 point de pourcentage. Dans le modèle, les baisses de taux d'intérêt devraient stimuler la demande de biens, tout en ayant que peu d'incidence directe sur la demande de services, et cela, pour deux raisons. Premièrement, le coût du capital ayant diminué, les immobilisations devraient augmenter; deuxièmement, les taux d'intérêt moins élevés devraient, par l'entremise d'une réduction du coût du financement, stimuler davantage la demande de biens de consommation durables – dont plusieurs de ceux-ci représentent des achats importants – que celle des services qui, même si on les achète de plus en plus à crédit, représentent souvent des déboursés moins importants.

Une caractéristique supplémentaire de cet ensemble de politiques doit être signalée. Étant donné que les gouvernements sont préoccupés par la taille du déficit et que nous voulions que nos simulations soient les plus réalistes possibles, ces changements de politiques ont été conçus de façon à ne provoquer qu'une faible variation de l'importance du déficit fédéral découlant de nos simulations par rapport à la situation observée. La baisse des recettes gouvernementales découlant de la réduction du taux d'impôt personnel a été compensée par un taux d'intérêt réduit, lequel a permis une diminution des intérêts versés par les gouvernements sur la dette publique ainsi qu'un élargissement de l'assiette fiscale par le biais d'une stimulation de l'ensemble de l'économie.

Les résultats de cette simulation sont résumés au tableau 3-4. La production totale, l'emploi et le revenu personnel disponible sont plus élevés dans le scénario que dans la réalité pour l'ensemble de la période 1971-1986, tandis que le taux de chômage est moins élevé. De plus, les niveaux de production et d'emploi dans le secteur de la production des biens et des services commerciaux sont aussi plus élevés dans le scénario. Le niveau de la production et de l'emploi dans les services non commerciaux ne change toutefois pas. Cela est dû au fait que ces indicateurs sont déterminés dans le modèle par le niveau des dépenses gouvernementales, qui est le même dans le scénario que dans la réalité.

Les niveaux plus élevés d'activité économique dans les secteurs des biens et des services commerciaux étaient à prévoir, compte tenu de l'incidence expansionniste de la diminution des impôts sur le revenu des particuliers et des taux d'intérêt. Cependant, comme nous l'avons expliqué précédemment, la baisse du taux de l'impôt sur le revenu des particuliers et du taux d'intérêt, ainsi que la réaffectation d'une partie des dépenses gouvernementales des services vers les biens, devraient aussi avoir une incidence expansionniste beaucoup plus importante sur le secteur des biens que sur les services commerciaux et non commerciaux. En 1986, la part de l'emploi représentée par le secteur de la production des biens augmente, mais elle ne passe que de 29 % dans la situation observée à 30 % dans la simulation. La part détenue par le secteur des services commerciaux diminue de 0,6 point de pourcentage; le reste de la diminution de la part relative des services est imputable aux services non commerciaux. En termes de production, la part du secteur des biens augmente de 0,9 point de pourcentage alors que la diminution accusée par les services commerciaux et non commerciaux est, respectivement, de 0,3 et de 0,7 point de pourcentage. Manifestement, en dépit de la stimulation du secteur de la production des biens, les gains réels par ce secteur dans le scénario sont très modestes en termes relatifs.

Parce que cette simulation comporte des changements à trois paramètres différents dans le modèle, il est difficile de déterminer l'incidence de l'un ou l'autre de ces changements. En particulier, l'effet d'une stimulation directe du secteur des biens par rapport aux services ne peut être distingué facilement des effets qui résultent de l'expansion générale de l'économie. Par conséquent, la deuxième simulation est un sous-produit de la première. Elle met l'accent sur les effets de l'un des changements décrits précédemment, à savoir le transfert d'une tranche de 8 % de la valeur historique des dépenses courantes aux dépenses en immobilisations des gouvernements. Ce changement touche le niveau des dépenses consacrées directement à des biens, représentant une hausse de 6 milliards de dollars des dépenses pour des biens en 1986 et, ce qui est tout aussi important, une baisse de 6 milliards de dollars des dépenses affectées aux services.

Les résultats de la deuxième simulation sont résumés au tableau 3-4. Ce qui ressort immédiatement est la similitude de ces résultats avec ceux du premier scénario. À noter que

Tableau 3-4

Interdépendance sectorielle : indicateurs de l'incidence de trois simulations de politiques sur la croissance du secteur des biens et des services[1], certaines années, 1971-1986

	Données observées					Simulation 1[2]				
	1971	1976	1981	1986	Moyenne 1972-1986	1971	1976	1981	1986	Moyenne 1972-1986
	En milliards de dollars de 1981					En milliards de dollars de 1981				
Revenu personnel disponible	144,9	204,0	237,7	259,3		146,1	213,6	248,8	284,8	
Dépenses de consommation[3]										
Secteur des biens	73,0	99,5	109,5	124,0		73,6	104,4	116,0	136,7	
Secteur des services	52,4	71,5	86,7	101,1		52,8	75,3	89,9	107,4	
Produit intérieur brut										
Secteur des biens	92,8	109,3	117,8	133,2		94,4	112,9	122,7	141,5	
Services commerciaux	78,3	110,4	144,0	168,0		78,5	112,0	146,2	173,0	
Services non commerciaux	43,8	53,3	57,8	63,3		43,8	53,3	57,8	63,3	
	En millions de personnes					En millions de personnes				
Emploi										
Secteur des biens	3,0	3,3	3,6	3,4		3,0	3,3	3,7	3,6	
Services commerciaux	3,4	4,2	5,1	5,7		3,4	4,2	5,2	5,7	
Services non commerciaux	1,8	2,0	2,3	2,5		1,8	2,0	2,3	2,5	
					En pourcentage					
Taux annuel de croissance de la production réelle										
Secteur des biens					2,5					2,8
Services commerciaux					5,3					5,4
Services non commerciaux					2,5					2,5
Taux annuel de croissance de l'emploi										
Secteur des biens					1,0					1,2
Services commerciaux					3,6					3,6
Services non commerciaux					2,5					2,5
Part de la production										
Secteur des biens	43,2	40,0	36,9	36,6		43,6	40,6	37,6	37,5	
Services commerciaux	36,4	40,4	45,1	46,1		36,2	40,3	44,8	45,8	
Services non commerciaux	20,4	19,5	18,1	17,4		20,2	19,2	17,7	16,7	
Part de l'emploi										
Secteur des biens	36,9	34,4	32,5	29,4		37,0	34,6	32,9	30,3	
Services commerciaux	41,4	44,2	46,5	48,9		41,4	44,2	46,3	48,3	
Services non commerciaux	21,7	21,4	20,9	21,7		21,6	21,3	20,8	21,5	
Taux de chômage	6,2	7,1	7,5	9,6		5,9	6,7	6,8	8,5	

Tableau 3-4 (fin)

	Simulation 2[4]					Simulation 3[5]				
	1971	1976	1981	1986	Moyenne 1972-1986	1971	1976	1981	1986	Moyenne 1972-1986
	En milliards de dollars de 1981					En milliards de dollars de 198.				
Revenu personnel disponible	145,2	207,5	244,9	270,5		144,0	197,1	225,7	241,1	
Produit intérieur brut										
Secteur des biens	94,1	111,9	121,4	138,5		90,4	103,9	110,9	123,3	
Services commerciaux	78,4	111,0	145,2	170,3		78,1	109,0	141,4	163,4	
Services non commerciaux	43,8	532,3	57,8	63,3		43,8	53,3	57,8	63,3	
	En millions de personnes					En millions de personnes				
Emploi										
Secteur des biens	3,0	3,3	3,6	3,5		2,9	3,2	3,4	3,1	
Services commerciaux	3,4	4,2	5,1	5,7		3,4	4,2	5,2	5,8	
Services non commerciaux	1,8	2,0	2,3	2,5		1,8	2,0	2,3	2,5	
					En pourcentage					
Taux annuel de croissance de la production réelle										
Secteur des biens					2,7					2,2
Services commerciaux					5,3					5,1
Services non commerciaux					2,5					2,5
Taux annuel de croissance de l'emploi										
Secteur des biens					1,1					0,4
Services commerciaux					3,6					3,7
Services non commerciaux					2,5					2,3
Part de la production										
Secteur des biens	43,5	40,5	37,4	37,2		42,6	39,0	35,8	35,2	
Services commerciaux	36,2	40,2	44,8	45,8		36,8	41,0	45,6	46,7	
Services non commerciaux	20,2	19,3	17,8	17,0		20,6	20,0	18,6	18,1	
Part de l'emploi										
Secteur des biens	37,0	34,6	32,8	30,1		36,6	33,8	31,5	27,4	
Services commerciaux	41,4	44,1	46,3	48,4		41,6	44,7	47,5	50,8	
Services non commerciaux	21,6	21,3	20,8	21,6		21,8	21,5	21,0	21,7	
Taux de chômage	5,9	6,8	7,1	8,9		6,7	7,6	8,2	10,8	

1 Dans les simulations, les services commerciaux englobent les services dynamiques et les services traditionnels.
2 La simulation 1 est fondée sur les hypothèses suivantes : 1) diminution annuelle des impôts personnels sur le revenu de 1972 à 1986; 2) transfert de 8 % des dépenses courantes des gouvernements au compte des dépenses en immobilisations des gouvernements; 3) diminution annuelle du taux d'intérêt de 1972 à 1986.
3 Pour plus de simplicité, les dépenses de consommation ne figurent pas dans les simulations 2 et 3.
4 La simulation 2 est fondée sur l'hypothèse d'un transfert de 8 % des dépenses courantes des gouvernements au compte des dépenses en immobilisations des gouvernements.
5 La simulation 3 est fondée sur l'hypothèse d'une réaffectation de 10 % de la valeur observée des dépenses pour des biens aux dépenses pour des services, pour chacune des années entre 1971 et 1976.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada et sur un modèle économétrique tiré de l'ouvrage de D.C.A. Curtis et K.S.R. Murthy, « Goods sector-service sector structural change and Canadian economic growth », document préparé pour le Conseil économique du Canada, 1989.

la production totale et le revenu personnel disponible sont plus élevés dans le scénario que dans la situation observée tout au long de la période, que le taux de chômage est moins élevé et que les niveaux d'emploi sont légèrement plus élevés. La part de l'emploi détenue par le secteur des biens augmente, mais de seulement 0,7 point de pourcentage; la part de l'emploi représentée par les services commerciaux diminue de 0,5 point de pourcentage, le reste de la diminution étant attribuable aux services non commerciaux. De même, de légères différences ressortent lorsque l'on compare les parts de la production. Encore une fois, en dépit de la stimulation du secteur des biens aux dépens de celui des services, les ordres de grandeur relatifs des deux secteurs changent très peu.

On peut décrire comme suit les résultats des deux premières simulations. Le niveau de la production de biens s'accroît directement par le biais d'un déplacement des dépenses gouvernementales des services vers les biens; il augmente aussi indirectement en raison de la hausse du revenu personnel disponible, attribuable à la réduction d'impôt, ainsi que par l'attrait relativement plus grand des dépenses pour les biens de consommation durables en raison de la baisse des taux d'intérêt. Ensemble, ces facteurs entraînent une augmentation relativement plus grande de la demande directe pour les biens par rapport aux services. Mais, dans le modèle, il y a complémentarité entre les biens et les services commerciaux sur le plan de la consommation et de la production. Les dépenses pour des biens comportent ordinairement l'achat d'un ensemble qui se compose du bien lui-même et de services tels que la livraison, le financement et les réparations. Ainsi, en plus de l'effet initial de stimulation sur la demande globale, les niveaux plus élevés de production et de consommation des biens ont aussi un effet de stimulation directe sur la production de services. Les dépenses consacrées à bon nombre de services, au contraire, n'entraînent habituellement que la consommation du service lui-même – par exemple, les dépenses en services juridiques, en services de nettoyage, en divertissements – et ont tendance à n'avoir qu'un effet indirect relativement modeste sur la consommation de biens. En outre, lorsque la production de biens augmente, l'emploi total augmente aussi, de sorte que le revenu national et le revenu personnel disponible s'accroissent également, ce qui provoque une hausse de la demande tant pour les biens que pour les services. En d'autres termes, en raison des liens qui existent entre la production, l'emploi, le revenu et les dépenses, le secteur des biens ne peut accuser une croissance significative aux dépens de celui des services.

Les deux premières simulations ont été conçues de façon à stimuler les activités de production de biens. Les résultats indiquent que cette stimulation entraîne effectivement une croissance du niveau de l'activité économique, non seulement dans le secteur des biens mais aussi dans celui des services commerciaux – avec une incidence relativement modeste sur le secteur non commercial. La troisième simulation (voir le tableau 3-4) aborde en sens inverse la question de l'incidence sur la structure de l'économie des déplacements dans l'affectation sectorielle des dépenses et soulève la question suivante : la stimulation du secteur des services aux dépens de celui des biens entraînerait-elle une croissance comparable du niveau global de l'activité économique et des niveaux d'emploi et de production tant dans le secteur des services que dans celui des biens ? Dans le modèle, la consommation personnelle de biens et de services est déterminée par des facteurs de comportement représentés par deux équations distinctes qui tiennent compte du revenu réel disponible, de la richesse financière réelle nette, des prix relatifs dans les secteurs et des taux d'intérêt nominaux. Dans cette simulation, 10 % de la valeur historique des dépenses personnelles consacrées à des biens a été transférée aux dépenses personnelles pour des services, pour chacune des années de la période 1971-1986.

L'emploi dans les services commerciaux fait des gains modestes, mais ces gains ne sont pas significatifs et ne suffisent pas à compenser la perte d'emplois dans le secteur des biens. En 1986, la part de l'emploi total détenue par les services commerciaux est de 1,9 point de pourcentage plus élevée dans l'économie simulée que dans la réalité, tandis que la part du secteur des biens diminue de 2 points de pourcentage. Mais ce gain au niveau de la part de l'emploi attribuable aux services commerciaux est réalisé aux dépens d'un affaiblissement général de l'économie, comme l'indique le niveau inférieur de l'emploi, la production totale moins élevée et la baisse du revenu personnel disponible par rapport à la situation observée au cours de la période 1971-1986.

Des simulations présentées ci-dessus se dégagent les conclusions suivantes. Premièrement, la stimulation directe du secteur des biens aux dépens de celui des services entraîne une croissance du niveau de l'activité économique, tant dans le secteur des biens que dans celui des services. Et, tandis que la part de la production et de l'emploi détenue par le secteur des biens augmente, cette hausse est très peu importante en raison de la croissance concomitante du secteur des services. Deuxièmement, la stimulation directe du secteur des services aux dépens de celui des biens n'exerce pas d'effet indirect sur la croissance; au contraire, la diminution du niveau de l'emploi total qui en résulte est plus importante que les gains observés dans le secteur des services. En effet, la part de l'emploi total détenue par le secteur des services augmente mais le niveau général de l'activité économique diminue. Ces résultats indiquent qu'il

y a des différences fondamentales dans les rôles joués par le secteur des biens et celui des services au sein de l'économie.

Le modèle sectoriel sur lequel reposent nos simulations nous permet de brosser un tableau révélateur de la façon dont les profils de dépenses globales influent sur la répartition de l'emploi et de la production entre les secteurs. Toutefois, une évaluation complète de l'interaction entre le secteur des biens et celui des services est plus complexe parce que la demande finale représente seulement une composante de la demande totale de services. L'autre composante importante est celle de la demande intermédiaire, c'est-à-dire la demande des autres industries qui consomment des biens et des services à titre de facteurs de production. Étant donné que le modèle économétrique ayant servi à nos simulations renferme seulement trois grands secteurs, il ne peut donc nous en apprendre beaucoup sur la façon dont les liens entre la demande et l'offre au niveau de chacune des industries contribuent à la croissance de la production des différents secteurs. Par conséquent, nous avons eu recours à des données d'entrées-sorties dans l'étape subséquente de notre analyse afin de définir le rôle joué par la demande intermédiaire.

Transactions interindustrielles

Avant de décrire l'analyse d'entrées-sorties, certaines observations au sujet des données s'imposent. Bien que les résultats des simulations que nous avons présentés ci-dessus soient fondés sur des données des comptes nationaux des revenus et des dépenses et englobent les biens, les services commerciaux et non commerciaux, une analyse des transactions interindustrielles exige des données au niveau de l'industrie sur la provenance des facteurs de production et la répartition de la production. Les tableaux d'entrées-sorties de Statistique Canada nous fournissent ces données. Ils retracent les transactions interindustrielles mais seulement dans le secteur privé. L'analyse d'entrées-sorties qui suit englobe par conséquent toutes les activités commerciales dans le secteur des biens et celui des services commerciaux mais exclut l'ensemble des activités financées par le gouvernement dans l'économie. L'analyse, qui porte sur la période 1971-1985, est fondée sur l'agrégation « moyenne » (*M*) des tableaux d'entrées-sorties, laquelle nous fournit des données brutes sur 50 industries et 100 produits.

Une analyse entrées-sorties sectorielle

L'interdépendance industrielle fait partie de la réalité dans une économie développée. Afin d'illustrer ce point, considérons l'exemple du secteur agricole dont la production totale était de 23 301 millions de dollars (dollars de 1981) en 1985. De cette production brute, 4 615 millions de dollars de produits ont été utilisés par le secteur agricole lui-même à titre de facteurs intermédiaires, 9 977 millions de dollars ont été utilisés par l'industrie de la transformation des aliments, 56,1 millions de dollars par l'industrie des boissons, 201 millions de dollars par l'industrie des produits du tabac et 34,3 millions de dollars par le commerce de gros; le reste, soit 8 418 millions de dollars, a été absorbé par d'autres industries, sous forme de facteurs intermédiaires, et par la demande finale. Ainsi, une part importante de la production d'une industrie est destinée à servir d'intrants pour d'autres industries.

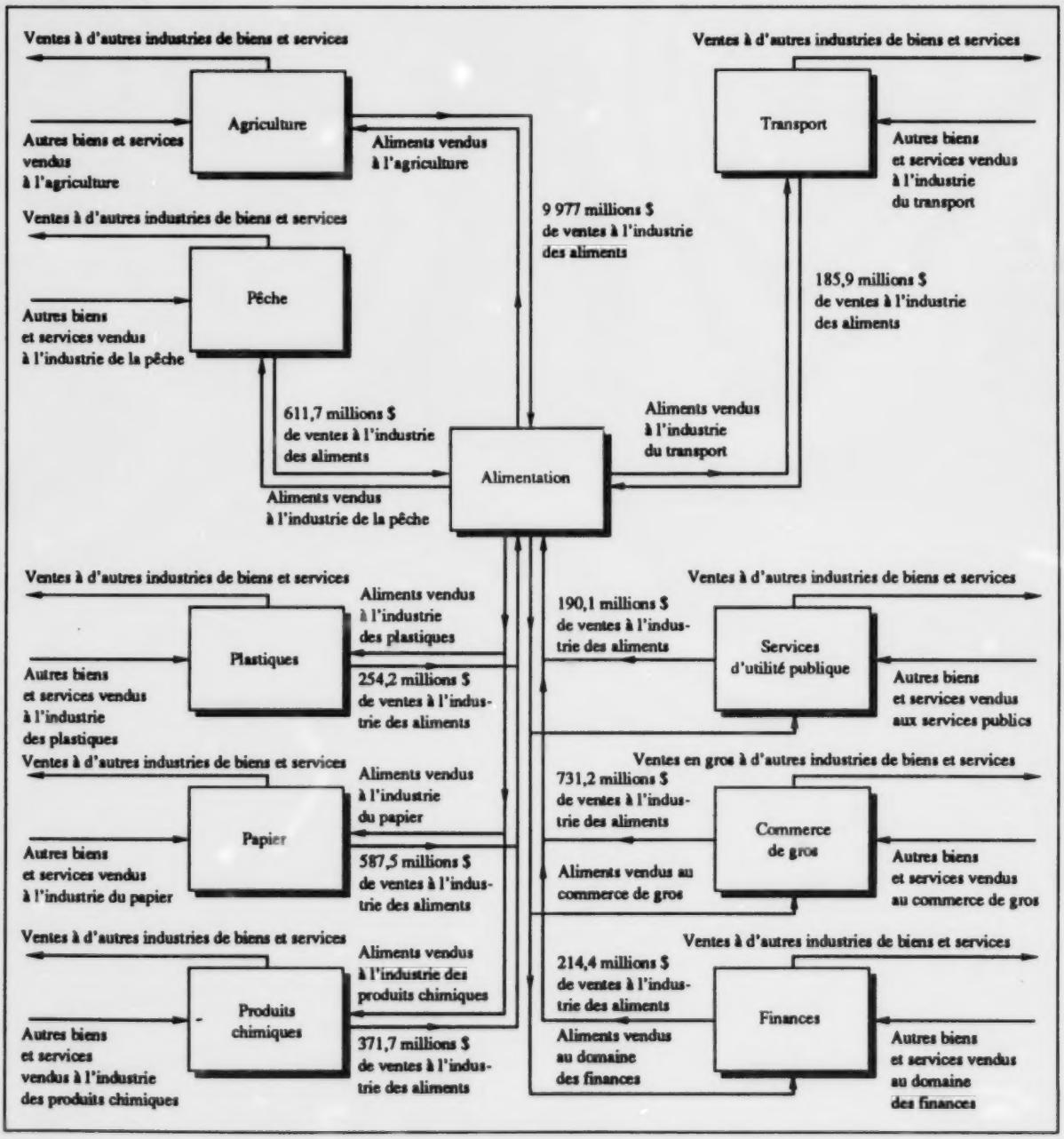
Bien que les données d'entrées-sorties fassent ressortir l'importance des transactions interindustrielles, elles ne fournissent pas automatiquement une évaluation systématique des éléments détaillés de cette interdépendance. Par exemple, lorsque l'industrie de la transformation des aliments produit un niveau donné de production, elle acquiert des services auprès des industries de services et des produits auprès des industries de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, de l'exploitation forestière et des produits pétroliers raffinés et du charbon. Ces industries, à leur tour, doivent aussi se procurer d'autres biens et services comme facteurs de production afin de répondre aux commandes provenant de l'industrie de la transformation des aliments. Le processus comporte plusieurs transactions qui sont perçues comme se déroulant dans un seul et même « cycle de production », c'est-à-dire que tous les flux de demande intermédiaire attribuables à une augmentation de la production dans une industrie donnée sont traités comme s'ils se déroulaient simultanément dans le même laps de temps (figure 3-1). Cela est différent de la notion de « multiplicateur à long terme », qui exige des rondes successives de dépenses de consommation avant que tout l'effet de multiplication ne se soit produit. Les données d'entrées-sorties brutes montrent seulement les liens directs au niveau de l'offre et de la demande entre les industries. Afin de mesurer les retombées sur la production totale de la production d'une industrie en particulier, il importe de tenir compte à la fois des effets directs et indirects, c'est-à-dire de la nécessité de fournir aux industries les facteurs de production dont elles ont besoin pour produire, ce qui exige un traitement plus poussé des données brutes.

L'analyse d'entrées-sorties a été utilisée abondamment dans le but d'évaluer l'incidence de changements dans la demande finale sur l'économie depuis les premiers travaux de Leontief[29]. Ainsi, les économistes ont calculé les effets directs et indirects sur la production industrielle intérieure d'une hausse donnée des dépenses de consommation pour

Figure 3-1

Illustration partielle des types de transactions intermédiaires dans la chaîne de production, industrie de la transformation des aliments, Canada, 1985[1]

En dollars de 1981



1 L'illustration est partielle en ce sens que seules les transactions impliquant des fournisseurs directs et des clients directs y figurent. Ces fournisseurs achètent à leur tour d'autres produits intermédiaires et vendent à d'autres clients.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

des biens durables et d'une hausse donnée des exportations du pays[30]. Bien que ces analyses tiennent compte de l'interdépendance des activités économiques, elles mettent l'accent sur les répercussions ultimes des déplacements de la demande finale dans l'économie plutôt que sur les aspects détaillés des éléments d'interdépendance sectorielle (et des liens entre les diverses industries) qui entrent en jeu pour façonner cet impact. La définition de ces transactions d'entrées-sorties intermédiaires est au centre de l'analyse du présent chapitre. La seule étude qui aborde cette question en profondeur est celle de Miyazawa[31]. La recherche présentée dans cette section est fondée sur la technique de Miyazawa, adaptée aux données d'entrées-sorties canadiennes, en vue de faire une analyse de l'interdépendance industrielle comme base de définition des transactions d'entrées-sorties intermédiaires. Une description détaillée de cette méthodologie est présentée à l'appendice A.

Dans l'analyse, les secteurs des biens et des services sont traités séparément et l'on calcule les « effets de propagation » de chacun à partir des interactions internes de chacune des industries de production de biens et de services[32]. Dans le secteur des biens, les interactions internes découlent de la nécessité, pour chaque industrie de production de biens, d'acheter d'autres biens comme facteurs intermédiaires. Ainsi, pour chaque dollar de production d'une industrie de biens, celle-ci doit acheter des biens d'autres industries pour répondre à ses besoins de production. Ces autres industries, à leur tour, doivent acquérir des biens comme facteurs intermédiaires pour répondre à leurs besoins de production. L'effet cumulatif d'une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie de biens est, par conséquent, beaucoup plus important que la hausse initiale de la production puisque chaque industrie doit non seulement répondre au besoin découlant d'une augmentation d'un dollar de sa propre production, mais aussi des besoins des autres industries. En conjuguant ces données aux renseignements concernant les services dont a besoin chaque industrie de biens pour produire une unité, l'analyse d'entrées-sorties sectorielle permet d'estimer la demande totale de services du secteur des biens, c'est-à-dire le « pouvoir de stimulation » du secteur des biens sur la production de services. La même technique est utilisée pour calculer le pouvoir de stimulation du secteur des services sur la production des biens. (L'analyse du pouvoir de stimulation couvre la période 1971-1985, mais pour faciliter la présentation des résultats découlant de cette analyse, nous faisons uniquement référence à 1985.)

Résultats de l'analyse — Le pouvoir de stimulation est d'abord calculé pour chaque industrie, puis agrégé pour donner des renseignements au niveau sectoriel. La matrice montrant le pouvoir de stimulation de chaque industrie de biens sur chaque industrie de services en 1985 figure au tableau A-1. Le tableau A-2 fait voir le pouvoir de stimulation de chaque industrie de services sur les industries de biens (voir l'appendice A)[33].

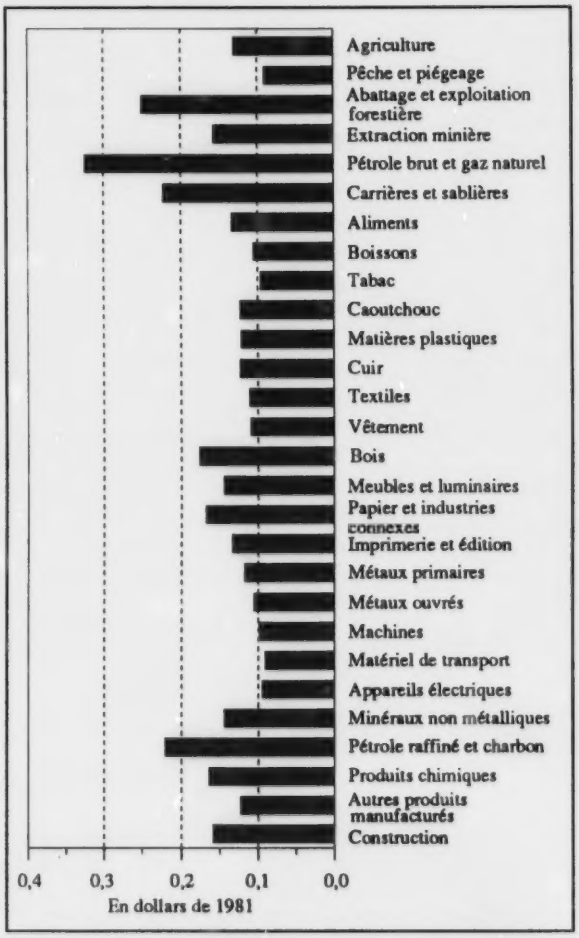
Le graphique 3-4 montre le pouvoir de stimulation de chaque industrie de production de biens sur l'ensemble du secteur des services. Par exemple, en 1985, un dollar de production agricole engendrait 13 cents de demande pour des services, un dollar de production dans l'industrie de la pêche engendrait 9 cents de demande pour des services, et ainsi de suite. Dans l'ensemble, l'industrie du pétrole brut et du gaz naturel avait un pouvoir de stimulation très élevé sur le secteur des services, comme d'ailleurs toutes les industries du secteur primaire, sauf celles de la pêche et du piégeage. Les industries manufacturières stimulaient aussi la production des industries de services, mais leur pouvoir de stimulation, dans l'ensemble, était moins élevé que celui des industries du secteur primaire. Parmi les industries manufacturières qui avaient le pouvoir de stimulation le plus prononcé sur le secteur des services, mentionnons les suivantes : produits pétroliers raffinés et charbon, bois, papier et produits connexes, et produits chimiques.

Le pouvoir de stimulation des diverses industries de services sur l'ensemble du secteur des biens est illustré au graphique 3-5. La comparaison avec le graphique 3-4 fait ressortir clairement que le pouvoir de stimulation des industries de services sur le secteur des biens est moins élevé que le pouvoir de stimulation des industries de biens sur le secteur des services, ce qui concorde avec les résultats des simulations dont nous avons fait état précédemment. Ce n'est que dans l'industrie de l'hébergement, repas et boissons et celle des transports que le pouvoir de stimulation atteint les niveaux observés dans les industries de biens.

La notion de pouvoir de stimulation peut aussi être examinée du point de vue des industries qui sont stimulées, ce qui nous permet d'avoir une idée de la « sensibilité » des diverses industries à la production du secteur des biens ou de celui des services. La sensibilité des industries de services à des hausses de production dans le secteur des biens est présentée au graphique 3-6. Ainsi, un dollar de production dans chacune des industries de biens, agrégé pour l'ensemble du secteur des biens, engendre une demande totale de 96 cents dans les finances et les affaires immobilières et de 85 cents dans le commerce de gros. Six industries de services qui, ensemble, constituent l'essentiel des services dynamiques, étaient particulièrement dépendantes de la demande provenant des industries de biens : les finances et les affaires immobilières, le commerce de gros, les services d'utilité publique, les services aux entreprises, les transports et les communications. Ensemble, ces

Graphique 3-4

Pouvoir de stimulation des industries de production de biens sur le secteur des services[1], Canada, 1985

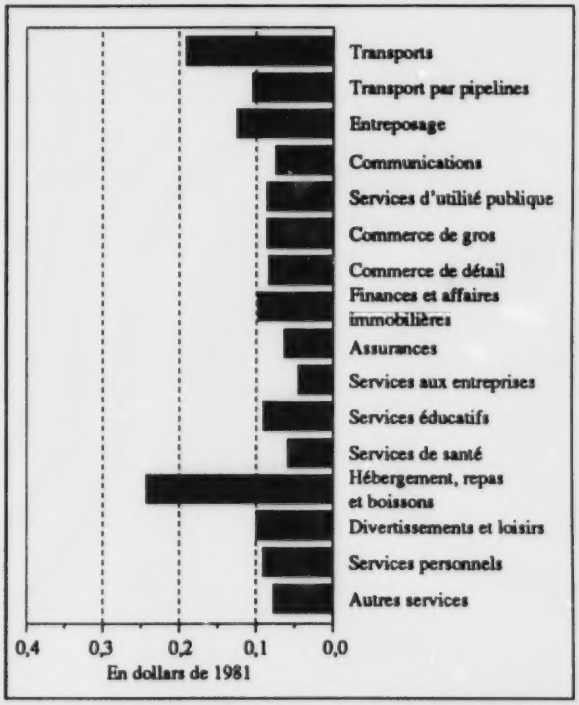


1 Augmentation de la production du secteur des services qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie de biens.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 3-5

Pouvoir de stimulation des industries de services sur la production du secteur des biens[1], Canada, 1985



1 Augmentation de la production du secteur des biens qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie de services.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

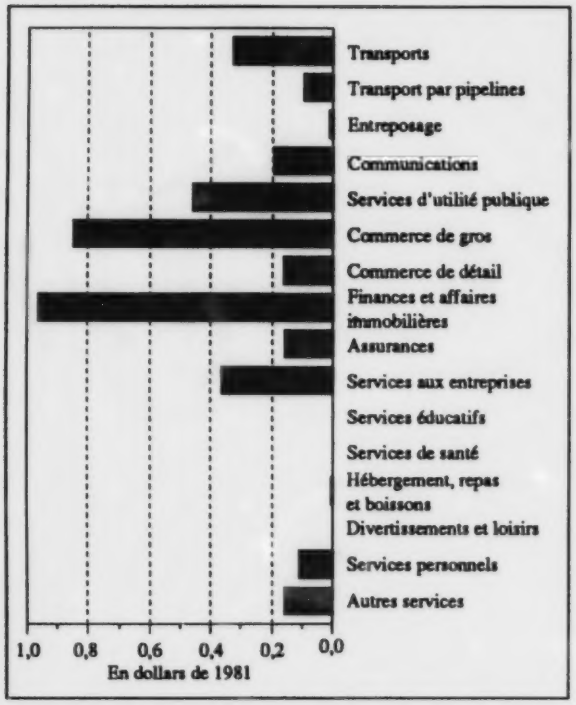
industries représentaient 56 % du produit intérieur brut du secteur des services en 1988 et 36 % du produit intérieur brut de l'ensemble de l'économie. Lorsqu'on considère en outre la part de la production des autres industries de services qui est tributaire de la demande intermédiaire provenant du secteur des biens, on constate que l'influence stimulatrice de la production des biens sur l'activité du secteur des services est importante.

Le graphique 3-7 fait voir la sensibilité de chaque industrie du secteur des biens à la production de celui des services en 1985[34]. Les industries de production de biens, dans l'ensemble, sont moins sensibles à la demande engendrée par le secteur des services. Les industries de biens qui sont les plus sensibles à la demande provenant du secteur des services sont celles de la construction, du pétrole raffiné et du charbon, des aliments, et celle de l'imprimerie et de l'édition.

L'analyse a jusqu'ici porté sur la nature des transactions interindustrielles d'un secteur à l'autre. Cependant, les industries ont également des liens d'entrées-sorties intrasectoriels. Quel est le pouvoir de stimulation des industries d'un secteur sur la production de ce secteur ? Dans l'ensemble, les industries de biens engendrent une demande

Graphique 3-6

Sensibilité des industries de services à la production du secteur des biens[1], Canada, 1985

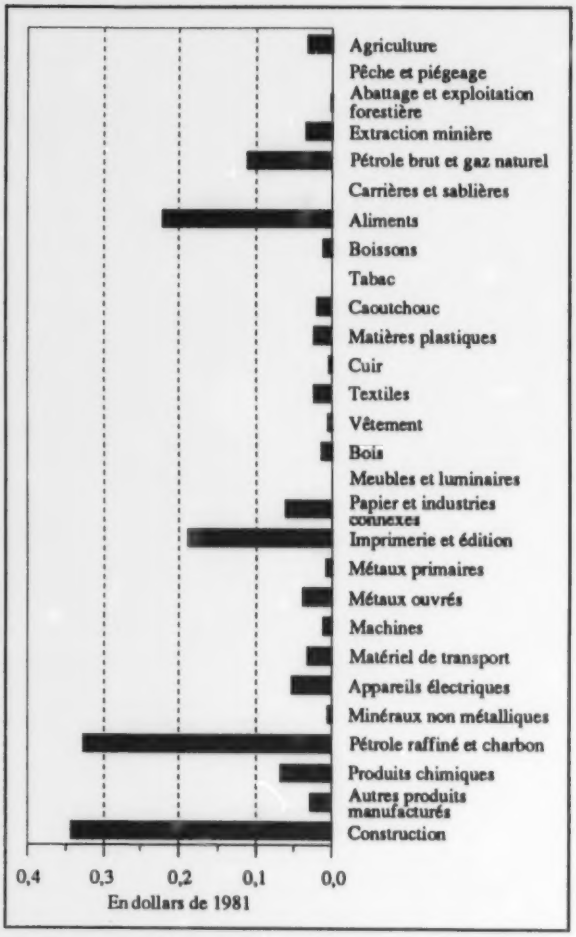


1 Augmentation de la production des industries de services qui résulte d'une augmentation d'un dollar dans la production du secteur des biens.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 3-7

Sensibilité des industries de production de biens à la production du secteur des services[1], Canada, 1985



1 Augmentation de la production des industries de biens qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production du secteur des services.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

sensiblement plus élevée pour la production de biens que les industries de services ne le font pour la production de services. En 1985, par exemple, dans 20 des industries de production de biens étudiées, un dollar de production entraînait une demande d'au moins 25 cents dans le reste du secteur des biens (graphique 3-8). Par contre, seules quatre industries de services engendrait une demande intrasectorielle d'importance comparable (graphique 3-9).

Ces résultats soulignent la complexité de la production dans l'économie moderne du Canada. À l'heure actuelle, les producteurs de biens doivent avoir accès à une vaste gamme de facteurs pour alimenter le processus de production. On peut penser que cela est le reflet de deux tendances complémentaires. D'abord, les producteurs de biens sont devenus de plus en plus spécialisés, du moins au niveau de l'usine, où il y a eu diminution de la production interne de facteurs en vue d'accroître l'efficience et la qualité. Puis, le changement technologique a accru la complexité des produits eux-mêmes; de nouveaux matériaux, l'avènement des micropuces et les innovations sur le plan des caractéristiques des produits en vue de satisfaire un marché de consommation largement différencié sont des exemples de

Graphique 3-8

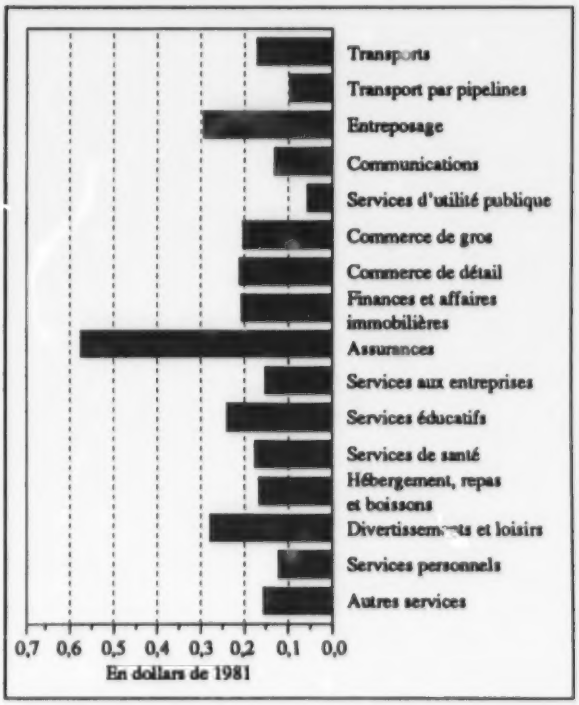
Pouvoir de stimulation de chaque industrie de production de biens[1] sur l'ensemble des autres industries de production de biens, Canada, 1985

1 Effet d'une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie de biens sur la production de l'ensemble des autres industries de biens.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 3-9

Pouvoir de stimulation de chaque industrie de services sur l'ensemble des autres industries de services[1], Canada, 1985



1 Effet d'une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie de services sur la production de l'ensemble des autres industries de services.

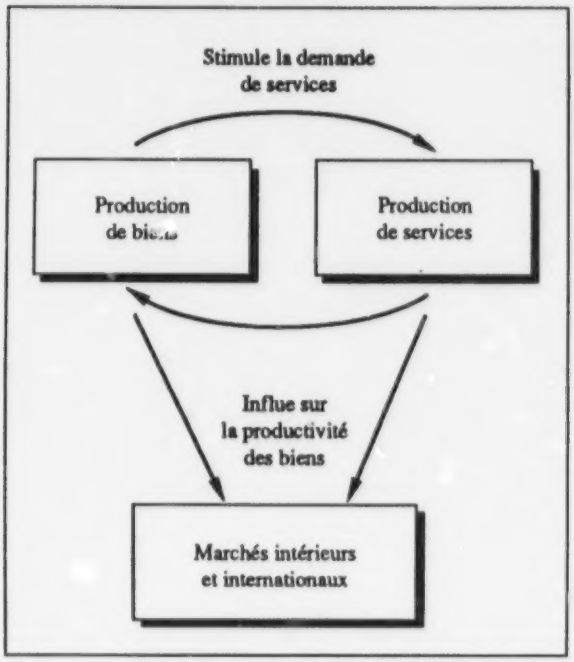
SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

mutations technologiques qui ont modifié radicalement la nature des biens produits par plusieurs fabricants. Le four à micro-ondes est aussi différent du four à gaz d'il y a 30 ans que peut l'être le système de disque compact par rapport au gramophone. Les producteurs de biens font appel tant à des produits qu'à des services; les producteurs de chacun de ces facteurs à leur tour ont besoin de produits et de services, et ainsi de suite tout au long de la chaîne de production. Sur le plan sectoriel, les conséquences de ces niveaux élevés d'interdépendance industrielle signifient que les industries de production de biens ont besoin de la production des industries de services comme facteurs de production, tandis que les industries de services ont besoin de la demande de facteurs qui provient du secteur des biens (figure 3-2).

Comparaison dans le temps — Les résultats de l'analyse d'entrées-sorties sectorielle pour 1985 mène à la conclusion que le pouvoir de stimulation des industries de biens sur le secteur des services est plus grand que celui des industries de services sur le secteur des biens. La question suivante se pose alors : le pouvoir de stimulation des biens sur les

Figure 3-2

Liens entre les biens et les services



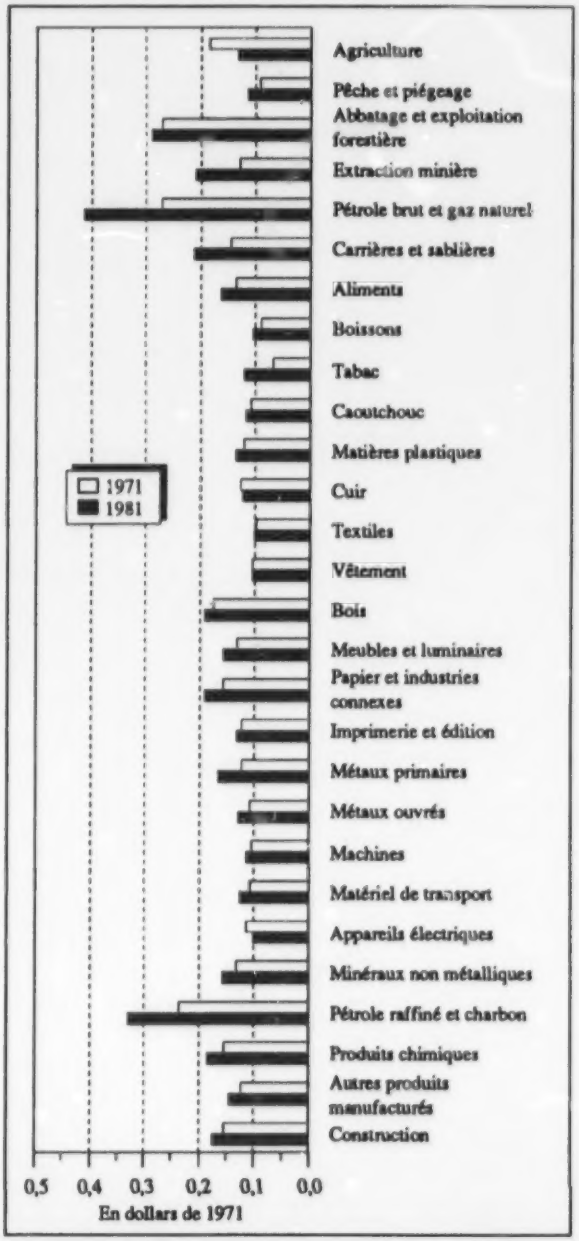
services s'est-il modifié au cours des années ? Afin de répondre à cette question, nous allons examiner les séries chronologiques des résultats empiriques.

Le graphique 3-10 illustre le pouvoir de stimulation des industries de biens sur le secteur des services en 1971 et 1981[35]. Sur un total de 28 industries de biens, 24 avaient un pouvoir de stimulation plus élevé en 1981 qu'en 1971. Cela indique que le pouvoir de stimulation de la production des biens sur la production des services s'est accru avec le temps, et que l'importance de l'effet de stimulation sur certaines industries de services peut avoir changé.

Quelle est l'origine de cette variation du pouvoir de stimulation dans le temps ? Le pouvoir de stimulation du secteur des biens est déterminé par 1) la matrice de la demande pour les biens utilisés comme intrants intermédiaires pour produire une unité de production de chaque industrie de biens et 2) la matrice correspondante de demande pour les services intermédiaires qui sont nécessaires à cette production. La forme de ces matrices est déterminée par la structure de production dans les industries de biens. La comparaison des matrices dans le temps est difficile parce qu'il n'y a aucune façon systématique d'agréger les changements dans les composantes individuelles. Néanmoins,

Graphique 3-10

Pouvoir de stimulation des industries de production de biens sur la production du secteur des services[1], Canada, 1971 et 1981



1 Augmentation de la production du secteur des services qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie du secteur des biens.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

la matrice des services intermédiaires pour les industries de biens ne révèle aucun changement important ou systématique dans le niveau de services requis comme facteurs de production par les différents producteurs de biens.

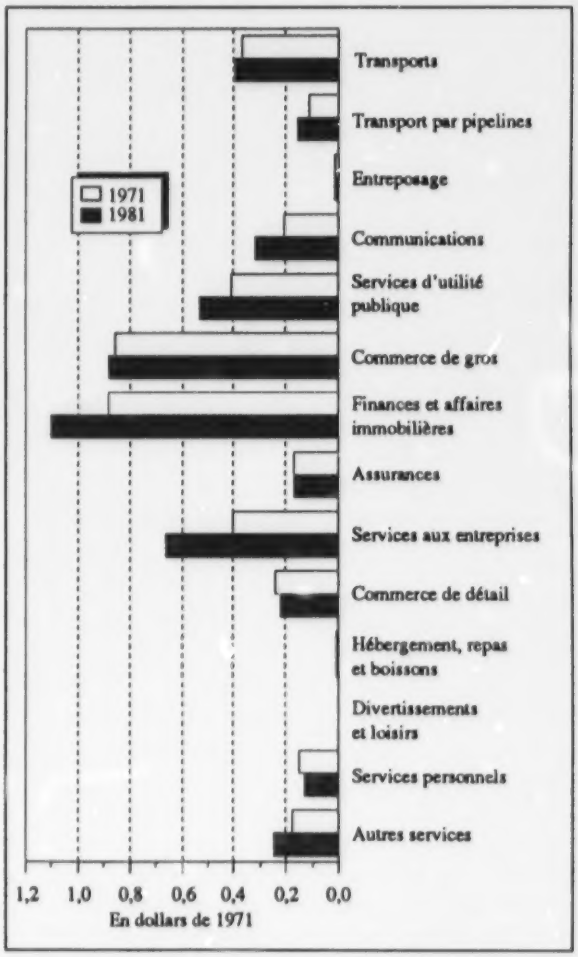
Toutefois, la demande totale de services de la part des producteurs de biens a augmenté en raison de l'interaction de trois facteurs : 1) les producteurs de biens ont besoin de plusieurs produits intermédiaires aux fins de leur production; 2) chaque industrie de biens, à son tour, a besoin de services à titre d'intrants intermédiaires; 3) les niveaux de production totaux dans le secteur des biens ont augmenté. Les volumes de production plus élevés dans le secteur des biens ont naturellement un effet de rétroaction qui engendre des hausses du volume de production des fournisseurs de services. En d'autres termes, même si aucune industrie de biens n'accroît son « utilisation de services intermédiaires par unité de production », le fait que des industries de biens achètent plusieurs facteurs auprès d'autres industries de biens signifie que la demande totale pour les services s'accroît à mesure que les niveaux de production s'élèvent dans le secteur des biens. Si, par contre, les industries de biens n'ont besoin de services que comme facteurs intermédiaires, le niveau global de la demande pour les services intermédiaires ne serait pas très élevé puisqu'il n'y aurait aucun effet de stimulation secondaire. En outre, il est à noter que l'accroissement du pouvoir de stimulation des industries de biens sur les services entre 1971 et 1981 n'est pas une condition strictement nécessaire pour que le secteur des biens stimule l'activité dans le secteur des services; l'élément déterminant est que le pouvoir de stimulation des biens sur les services a toujours été plus élevé que celui des services sur les biens. Aussi longtemps que les niveaux de production dans les industries de biens augmentent, les industries de services croissent automatiquement en raison de l'effet de stimulation qui intervient.

L'évolution de la sensibilité des producteurs de services à la production du secteur des biens est illustrée au graphique 3-11. La plupart des services traditionnels – commerce de détail, hébergement, repas et boissons, divertissements et loisirs, services personnels – affichent soit aucun changement soit une diminution de leur degré de sensibilité aux changements observés dans le niveau de la production du secteur des biens. Par-contre, les services dynamiques – notamment les services aux entreprises, les communications, les services d'utilité publique et les finances et affaires immobilières – font état d'une hausse du degré de dépendance de leurs niveaux de production par rapport à la production du secteur des biens.

Comme nous le verrons plus en détail au chapitre 4, les services dynamiques ont connu une forte croissance de la

Graphique 3-11

Sensibilité des industries de services à la production du secteur des biens[1], Canada, 1971 et 1981



1 Augmentation de la production de chaque industrie de services qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production du secteur des biens.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

production et de l'emploi au cours des dernières années. Cette analyse du pouvoir de stimulation et de la sensibilité montre aussi qu'il y a eu un renforcement simultané des liens entre les services dynamiques et le secteur de la production des biens. Ces résultats viennent donc appuyer la conclusion voulant que la croissance de la production nationale et l'existence de liens au niveau de la demande

intermédiaire aient tous deux contribué de façon significative au déplacement de l'activité dynamique vers les services.

Les écarts dans les niveaux de productivité du travail ont aussi joué un rôle dans la répartition de l'activité économique entre le secteur des biens et celui des services. Tout au long de la période 1966-1989, le niveau de la production intérieure brute par travailleur a toujours été moins élevé dans le secteur des services que dans celui des biens (tableau 3-5). Par conséquent, même si la production des deux secteurs devait augmenter d'un montant égal, plus d'emplois seraient créés dans les services que dans les industries de biens. Soulignons toutefois que le niveau de productivité globale du secteur des services masque des différences entre les trois sous-secteurs de services. En effet, le produit intérieur réel par travailleur dans le sous-secteur des services dynamiques a été plus élevé que dans le secteur des biens tout au long de la période couverte par l'étude; les services non commerciaux occupaient une position médiane tandis que les services traditionnels affichaient les niveaux les moins élevés. Toutefois, la tendance fait état d'une augmentation de la production par travailleur dans les services traditionnels et d'une légère diminution dans les services non commerciaux au cours de cette période.

Ces différences dans les niveaux de productivité et dans les effets de stimulation se sont conjuguées pour influer sur la répartition sectorielle de l'emploi et de la production de la façon suivante. D'abord la production des services dynamiques s'est accrue rapidement parce que ce sous-secteur est celui qui est le plus sensible à la croissance de la production dans le secteur des biens; la croissance de la production du secteur des biens a engendré une croissance de l'emploi dans le sous-secteur des services dynamiques, malgré la forte productivité de ce sous-secteur, en raison de l'incidence des liens intermédiaires. Puis, le pouvoir de stimulation du secteur des biens sur les services traditionnels, bien que plus faible que celui qui s'exerce sur les services dynamiques, a tout de même provoqué une certaine croissance de la production dans ce sous-secteur. La productivité moins élevée des services traditionnels signifie toutefois que l'augmentation de la production qui est nécessaire pour créer un emploi dans ce secteur est plus faible que dans le cas du secteur des biens. Ainsi, lorsque la production dans ce sous-secteur des services s'accroît, l'emploi y augmente relativement plus rapidement que ce n'est le cas dans le secteur des biens.

Tableau 3-5

Production[1] par employé, par secteur, Canada, 1966, 1981 et 1989

En milliers de dollars de 1981

	Production par employé		
	1966	1981	1989
Secteur des services	21,8	27,2	29,8
Services dynamiques	32,2	42,8	50,9
Services traditionnels	14,0	14,8	16,1
Services non commerciaux	24,5	24,3	23,3
Secteur des biens	27,2	32,9	40,9
Total	24,0	29,1	33,0

1 Produit intérieur brut.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Perspectives à moyen terme

Que nous réserve l'avenir à moyen terme ? Le déplacement vers les services se poursuivra-t-il ? Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons fait des projections à l'aide du modèle économétrique sectoriel décrit plus tôt dans ce chapitre. Les projections sont fondées sur toutes les hypothèses exogènes du scénario de référence figurant dans le Vingt-sixième Exposé annuel du Conseil économique du Canada, intitulé *Patrimoines*[36]. Plus précisément, le taux annuel moyen de croissance de la production intérieure brute réelle dans l'économie atteindrait 2,7 % entre 1989 et 1993, tandis que celui de l'emploi total serait de 1,5 %.

Les résultats de ces projections sur le plan du déplacement sectoriel sont résumés au tableau 3-6. Puisque l'on prévoit que la production du secteur des biens n'augmentera que modérément – à un taux annuel moyen de 1,5 % – entre 1989 et 1993, et que le taux de croissance du produit intérieur brut réel par travailleur dans ce secteur sera de 1,6 % par année, la croissance de l'emploi dans le secteur des biens devrait être nulle. Cependant, la croissance de la production dans le secteur des biens stimulera une croissance de la production des services commerciaux et, comme le taux de croissance du produit intérieur réel par travailleur dans les services commerciaux sera inférieur au taux de croissance de la production, on peut prévoir que l'emploi dans les services commerciaux augmentera. Enfin, puisque la croissance de la productivité du travail dans les services non commerciaux devrait être négligeable, le taux de croissance de l'emploi dans ce sous-secteur équivaudra à peu près au taux projeté de croissance de la production réelle.

Tableau 3-6

Croissance du produit intérieur brut[1] et de l'emploi, par secteur, Canada, 1972-1988 et projections pour 1989-1993

En pourcentage

	Variation annuelle moyenne	
	1972-1988	1989-1993
Produit intérieur brut réel		
Secteur des biens	2,7	1,5
Services commerciaux[2]	5,4	3,8
Services non commerciaux	2,3	2,2
Emploi		
Secteur des biens	1,1	0,0
Services commerciaux[2]	3,3	2,2
Services non commerciaux	2,9	2,0
Produit intérieur brut réel par employé		
Secteur des biens	1,6	1,6
Services commerciaux[2]	2,1	1,5
Services non commerciaux	–0,5	0,2

1 En dollars de 1981.
2 Comprend les services traditionnels et dynamiques.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Les tendances historiques se poursuivront donc vraisemblablement à moyen terme. La part de l'emploi du secteur des biens devrait diminuer pour passer de 29 % en 1988 à 27 % en 1993; la part détenue par les services commerciaux augmentera de 49 à 51 % en 1993; la part de l'emploi des services non commerciaux, qui avait déjà commencé à se replier au début des années 80, continuera à diminuer légèrement.

Le modèle économétrique utilisé pour effectuer les simulations et les projections a été conçu de façon à mettre l'accent sur les rapports entre les principaux secteurs de l'industrie canadienne, c'est-à-dire qu'il utilise des données au niveau sectoriel. Cependant, l'un de nos principaux objectifs dans ce chapitre est d'examiner les différences qui existent entre les services dynamiques et les services traditionnels. Par conséquent, les projections du modèle ont été complétées par une analyse au niveau sous-sectoriel fondée sur des données décrivant les tendances de l'emploi afin d'avoir des projections un peu plus désagrégées des parts de l'emploi. Cette analyse a permis de constater que la part de l'emploi détenue par les services dynamiques dans le secteur des services commerciaux devrait diminuer légèrement, pour passer de 47,3 % en 1988 à 46,6 % en 1993; la part de l'emploi dans les services commerciaux détenue par le sous-secteur des services traditionnels augmentera donc de 52,7 à 53,4 %. Bien que ces changements puissent sembler assez modestes, il faut se rappeler que la période de projection est plutôt brève. En outre, cette évolution concorde avec ce que l'on pourrait prévoir étant donné le rapport qui existe entre le degré d'interdépendance et les écarts de croissance de la productivité sectorielle que nous avons analysés dans la sous-section intitulée « Comparaison dans le temps »; étant donné que les niveaux de productivité sont plus élevés dans les services dynamiques que dans les services traditionnels, la croissance de l'emploi dans les services commerciaux qui résulte de la croissance modeste de la production des biens accuse un léger déplacement vers les services traditionnels.

Conclusion

Le déplacement de l'activité vers les services est un phénomène empirique qui s'est manifesté par une croissance rapide et généralisée de la part de la production et de l'emploi qui revient aux industries de services. Les raisons de ce déplacement ne sont pas très bien comprises. Les causes que l'on invoque habituellement, telles que la composition de la demande finale et les différences sur le plan de la productivité, ont évidemment joué un rôle dans ce phénomène. Mais elles ne réussissent à l'expliquer qu'en partie. La principale hypothèse qui sous-tend le présent chapitre est que les liens industriels jouent un rôle très important à cet égard, un facteur qui a jusqu'ici reçu très peu d'attention dans les études déjà publiées.

L'importance de l'interdépendance industrielle dans l'explication du déplacement vers les services est corroborée par les analyses des rapports entre les biens et les services au niveau sectoriel et au niveau des industries prises individuellement. Nous avons constaté que les industries de biens sont à l'origine d'une partie importante de la demande pour la production des industries de services et que, réciproquement, les industries de services sont à l'origine d'une part importante des facteurs requis par les producteurs de biens. C'est cette interdépendance mutuelle, conjuguée aux écarts dans les niveaux de productivité entre les deux secteurs, qui explique le déplacement vers les services.

Nos recherches ont révélé que la croissance de la production dans le secteur des biens entraîne un accroissement de la production dans le secteur des services, et cela, pour deux raisons. Premièrement, la croissance économique

provoque un accroissement tant des revenus que de la demande pour les biens et services. Pour répondre à cette demande, les producteurs des deux secteurs accroissent leur production. Les producteurs de biens doivent alors acquérir un volume plus élevé de facteurs intermédiaires auprès des autres producteurs de biens et de services, et ces producteurs, à leur tour, doivent aussi utiliser d'autres biens et services. Parce que le pouvoir de stimulation de la production des biens sur les services est plus élevé que le pouvoir de stimulation de la production des services sur les biens, la production de services augmente davantage sous l'effet d'une hausse de la production des biens que d'une hausse de la production des services.

Les écarts de productivité entre les deux secteurs interviennent aussi. Au sein du secteur des services, c'est le sous-secteur des services dynamiques qui est le plus sensible aux variations dans le niveau de production du secteur des biens. Par conséquent, en raison de l'effet de stimulation de la production des biens sur le sous-secteur des services dynamiques, ce dernier a enregistré des taux relativement élevés de croissance de l'emploi en dépit de hauts niveaux de productivité et de taux élevés de croissance de la productivité. Les services traditionnels, par contre, sont moins sensibles au niveau de production dans le secteur des biens. Mais ils ont aussi affiché des taux élevés de croissance de l'emploi, en partie à cause des faibles niveaux de productivité et des faibles taux de croissance de la productivité dans ce sous-secteur, et en partie parce que ces services sont plus sensibles aux variations de la demande finale que ne le sont les services dynamiques.

L'analyse de l'interdépendance industrielle aboutit à des résultats qui sont pertinents pour le débat sur « l'importance du secteur de la fabrication ». En effet, notre analyse indique que le secteur de la fabrication joue un rôle non négligeable. Dans le contexte canadien, toutefois, les industries de ressources possèdent aussi une très grande importance; de fait, le pouvoir de stimulation des industries de ressources sur le secteur des services est plus élevé que celui du secteur de la fabrication.

Quelles conclusions pouvons-nous tirer de notre analyse des éléments d'interdépendance sectorielle ? D'une part, une proportion significative de la croissance du secteur des services découle de la croissance de l'activité économique dans les industries de ressources et de fabrication; d'autre part, les services – et notamment les services dynamiques – constituent un facteur clé du rendement des industries de biens en raison du fait qu'elles sont à l'origine de plusieurs facteurs importants qui entrent dans la production des biens. Par conséquent, la qualité de ces services et la qualité des liens entre les producteurs de biens et les producteurs de services jouent un rôle fondamental sur le plan de la compétitivité des fabricants de biens. Cette compétitivité, en retour, détermine la performance du secteur des biens sur le plan de la production, et le cycle se répète. Vu sous cet angle, il est évident que ni le secteur des biens ni celui des services n'ont une valeur intrinsèque moindre en termes relatifs. Les deux secteurs agissent plutôt à l'unisson, un peu comme des partenaires, dans le processus de production.

En somme, afin de comprendre les facteurs qui expliquent le déplacement vers les services, il est nécessaire d'envisager l'économie canadienne comme un système complexe formé de plusieurs secteurs économiques étroitement reliés. Aucun facteur ne peut expliquer à lui seul le changement dans la structure industrielle qui s'est produit au cours des trois ou quatre dernières décennies; l'explication réside plutôt dans une conjonction de plusieurs facteurs qui ont influé simultanément sur le système économique.

Ces conclusions ont des répercussions importantes sur le plan de la politique industrielle. Si celle-ci ne reconnaît pas et n'exploite pas les apports complémentaires du secteur des biens et de celui des services à la croissance économique, elle ne peut alors être pleinement efficace dans la poursuite de l'objectif du développement économique. Étant donné que le déplacement vers les services n'a pas été entièrement expliqué, il est vraisemblable que le traitement du secteur des services dans le contexte de la politique industrielle en général ait été moins qu'adéquat. Les recherches dont nous avons fait état dans le présent chapitre devraient par conséquent contribuer à préciser certaines des étapes préliminaires qui doivent forcément être franchies afin d'intégrer les services à la politique industrielle et de tirer parti de l'apport de ces industries à la croissance économique.

Partie B : Le nouveau marché de l'emploi

4 Le déplacement vers les services et l'adaptation de la main-d'œuvre

Après avoir examiné le secteur des services dans les deux chapitres qui précèdent – sa composition, les caractéristiques de ses industries et la dynamique de sa croissance – , nous nous penchons maintenant, dans la deuxième partie du rapport, sur la question de l'emploi dans une économie de services. Ce chapitre aborde l'analyse de l'emploi par un examen des répercussions du déplacement sectoriel sur le marché du travail au Canada. Nous commençons par décrire le déplacement lui-même : la croissance rapide de l'emploi dans les services, en termes tant absolus que relatifs, et la façon dont l'expérience canadienne se compare à celle des autres pays de l'OCDE.

Nous examinons ensuite les divers modes d'adaptation du marché du travail à ce déplacement sectoriel. Il est bien connu qu'une bonne part de l'adaptation se produit selon un processus continu sur le marché du travail, à mesure que des emplois sont créés et supprimés et que les personnes entrent et sortent de la population active. Au cours des trois dernières décennies, l'évolution rapide de la structure de l'emploi vers les services a engendré un contexte propice à cette « effervescence ». Nous nous demandons comment cela a pu influer sur l'adaptation du marché du travail, au niveau tant agrégé qu'individuel. Au niveau agrégé, nous examinons l'incidence du déplacement vers les services sur le niveau global du chômage; dans le contexte de cette vaste question, nous envisageons notamment l'hypothèse que les fluctuations conjoncturelles sont moins fortes dans une économie de services. Pour les personnes, l'emploi est de plus en plus concentré dans le secteur des services; le chapitre se termine par une analyse de la façon dont les travailleurs canadiens réussissent à s'adapter à ces mutations dans la structure industrielle.

Le déplacement vers les services

La croissance du secteur des services au Canada a été remarquable. En 1989, les services représentaient près de 65 % du produit intérieur réel du pays et ce secteur employait bien au-delà du double de Canadiens que le secteur des biens. Et nos projections indiquent que l'importance relative des services continuera d'augmenter à moyen terme (voir le chapitre 3).

D'un point de vue historique, la domination des industries de services résulte de la transformation structurelle qui s'est produite au cours de la plus grande partie du présent siècle. Sur le plan de l'emploi, 40 % des travailleurs canadiens appartenaient au secteur des services en 1946; en 1989, cette proportion avait grimpé à 71 %. Par ailleurs, la part de l'emploi total du secteur des biens a diminué durant la même période, passant de 60 à 29 %.

Les tableaux 4-1 et 4-2 renferment des données détaillées sur les tendances sectorielles de la production et de l'emploi au cours de la période 1967-1989, présentées selon la classification des industries de services du chapitre 2. Nous allons examiner d'abord la production, en gardant à l'esprit les problèmes qui touchent la mesure de la production dans certaines industries de services et qui entraînent probablement une sous-estimation globale (voir le chapitre 3). Le secteur des services a affiché une forte croissance durant cette période, avec une variation annuelle moyenne du produit intérieur réel de 4,7 %, comparativement à 2,7 % pour les biens (tableau 4-1).

La croissance de la production a été particulièrement forte dans les services dynamiques qui ont enregistré une croissance annuelle moyenne de 5,3 %. Les services aux entreprises ont connu l'expansion la plus rapide, et cela, par une marge considérable; de fait, tous les services dynamiques ont affiché un taux de croissance de la production nettement au-dessus de la moyenne. Et même le rendement des sous-secteurs des services traditionnels et des services non commerciaux a été supérieur à celui du secteur des biens sur le plan de la production intérieure réelle depuis 1967.

Il s'ensuit que la part de la production économique globale qui est représentée par le secteur des services est passée de 54,8 % en 1967 à 64,2 % en 1989, tandis que la part du secteur des biens déclinait de 45,2 à 35,8 %. La part des services dynamiques s'est accrue de près de 10 points de pourcentage durant cette période, atteignant 36 % en 1989; de fait, la production des services dynamiques dépasse maintenant celle du secteur des biens.

L'importance accrue des services au cours des deux dernières décennies est encore plus remarquable sur le plan de l'emploi. Dans l'ensemble, la variation annuelle moyenne de l'emploi dans le secteur des services entre 1967 et 1989 a été plus du triple de celle enregistrée dans le secteur des biens (voir le tableau 4-2). Si les services dynamiques

Tableau 4-1

Croissance de la production, 1967-1989, et part de la production, 1967 et 1989, par industrie, Canada
En pourcentage

	PIB réel (production)		
	Variation annuelle moyenne, 1967-1989	Part du total	
		1967	1989
Secteur des services[1]	4,7	54,8	64,2
Services dynamiques	5,3	26,6	36,0
Transports, communications et services d'utilité publique	5,2	8,7	11,4
Commerce de gros	5,4	4,5	6,2
Finances, assurances et affaires immobilières	4,8	11,9	14,8
Services aux entreprises	7,9	1,6	3,7
Services traditionnels[2]	3,4	8,4	11,1
Commerce de détail	..	..	6,4
Hébergement, repas et boissons	..	..	2,2
Divertissements et loisirs	..	..	0,9
Services personnels	..	..	1,5
Services non commerciaux	3,1	19,8	16,0
Santé et services sociaux	4,1	5,1	5,2
Éducation	2,4	7,1	4,8
Administration publique	2,9	7,6	6,0
Secteur des biens	2,7	45,2	35,8
Total	3,8	100,0	100,0

1 Les autres services (location de matériel et de véhicules, et services de photographie, de réparation et d'entretien des immeubles) sont exclus du total partiel des services traditionnels mais compris dans le total du secteur des services.
2 Les données ne permettent pas de faire des comparaisons entre les industries au sein du sous-secteur des services traditionnels en 1967.
SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

dominaient du point de vue de l'expansion de la production, les trois sous-secteurs des services ont enregistré un rendement à peu près comparable sur le plan de la création d'emplois, avec une croissance annuelle oscillant autour de 3 %. Ici également, les services aux entreprises ont connu, de loin, le taux d'augmentation le plus élevé, avec des gains annuels moyens de 7,3 % du nombre d'emplois. Il y a eu aussi progression rapide dans les « autres services traditionnels », qui comprennent l'hébergement, repas et boissons, les divertissements et loisirs, les services personnels, l'éducation, la santé et les services sociaux, et les finances, assurances et affaires immobilières.

Compte tenu de ces taux de croissance, la part de l'emploi total représentée par le secteur des services s'est accrue, passant de 60 % en 1967 à 71 % en 1989. L'augmentation de la taille relative du secteur des services s'est répartie assez uniformément entre les services dynamiques, traditionnels et non commerciaux, chacun représentant à l'heure actuelle un peu moins du quart de l'emploi total.

Une comparaison internationale

Toutes les grandes nations industrialisées ont enregistré un déplacement de l'activité vers les services depuis la Deuxième Guerre mondiale. On observe des variations marquées dans le rythme et la nature de ce déplacement en raison des différences qui existent dans les politiques nationales et les domaines où chaque pays dispose d'un avantage comparatif. Le graphique 4-1 montre la répartition de l'emploi entre les secteurs des biens et des services dans un certain nombre de pays de l'OCDE, au début des années 60 ainsi qu'en 1973 et 1984. Dans tous les pays, la part

Tableau 4-2

Croissance de l'emploi, 1967-1989, et part de l'emploi, 1967 et 1989, par industrie, Canada

En pourcentage

	Variation annuelle moyenne de l'emploi, 1967-1989	Part de l'emploi total	
		1967	1989
Secteur des services[1]	3,2	60,1	71,0
Services dynamiques	3,2	19,8	23,4
Transports, communications et services d'utilité publique	1,7	9,3	7,7
Commerce de gros	2,7	4,3	4,5
Finances, assurances et affaires immobilières	3,7	4,2	5,9
Services aux entreprises	7,3	1,9	5,3
Services traditionnels	2,8	21,3	22,6
Commerce de détail	2,7	12,3	13,0
Autres services traditionnels[2]	4,2	7,1	9,6
Hébergement, repas et boissons	..	..	5,9
Divertissements et loisirs	..	..	1,2
Services personnels	..	..	2,5
Services non commerciaux	3,3	19,0	22,7
Santé et services sociaux	3,8	7,1	9,4
Éducation	3,2	5,7	6,5
Administration publique	2,9	6,2	6,8
Secteur des biens	0,9	39,9	29,0
Total	2,4	100,0	100,0

1 Ne comprend pas les autres services.

2 L'hébergement, repas et boissons, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels sont regroupés parce que des données ne sont pas disponibles pour mesurer l'emploi sur une base individuelle dans ces industries avant 1974. Le taux de variation annuelle moyen indiqué correspond à la période 1974-1989.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

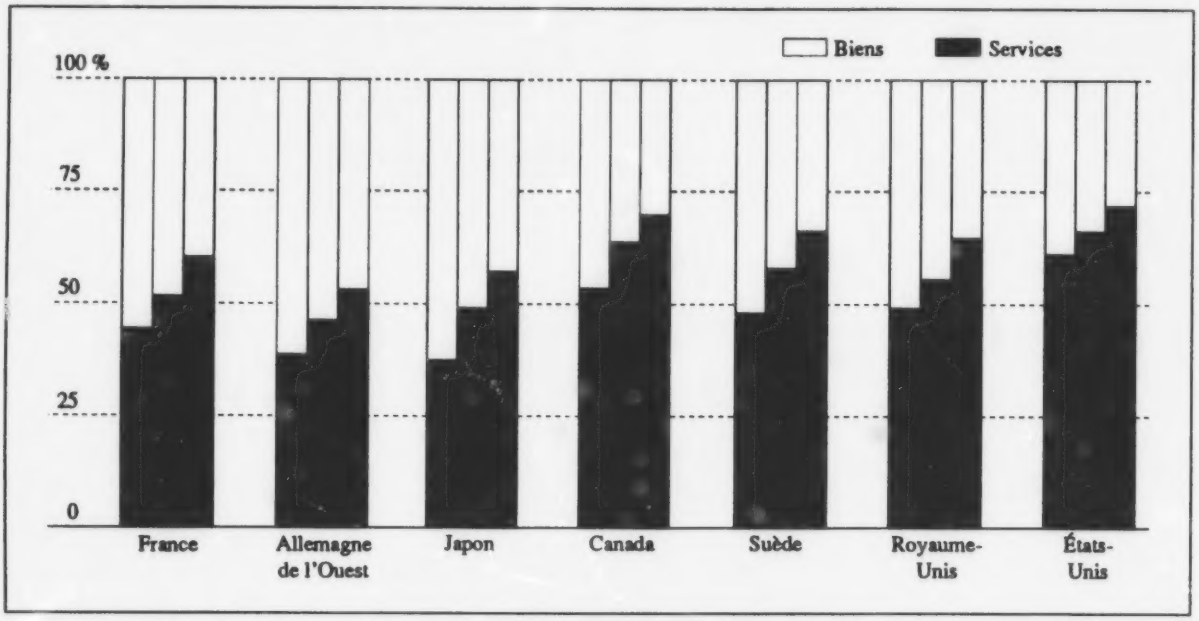
détenue par le secteur des services s'est accrue sensiblement durant la période. En 1984, cette part était la plus élevée aux États-Unis, où le secteur des services accaparait déjà une majorité des emplois comparativement au secteur des biens en 1960. Du point de vue de l'ampleur de la transition sectorielle et de la période durant laquelle elle s'est produite, l'expérience canadienne se rapproche le plus de celle des États-Unis.

La part de l'emploi détenue par les services au Royaume-Uni et en Suède était également élevée en 1984, tout en étant partie d'un niveau beaucoup plus bas au début des années 60 (tout juste inférieur à 50 % de l'emploi). Comparativement aux autres pays, la part de l'emploi que l'on retrouve dans les services est moins élevée en Allemagne de l'Ouest et au Japon, ce qui est le reflet de la vigueur du secteur des biens dans ces pays; néanmoins, dans les deux cas, la majorité des travailleurs étaient employés dans les services vers le milieu des années 80. La France arrivait au milieu du peloton à chacune des trois années.

Le tableau 4-3 porte sur les tendances internationales sur le plan de la structure de l'emploi dans le secteur des services pour certaines années, de 1960 à 1984. On observe certains éléments de similitude entre tous les pays. Par exemple, dans la plupart des cas, les services non commerciaux étaient le plus important sous-secteur des services en 1984 (le Japon faisant exception). Dans tous les cas, y compris le Canada mais non l'Allemagne de l'Ouest, les services dynamiques représentaient environ 20 % (ou un peu plus) de l'emploi total à ce moment. Par ailleurs, il y avait aussi des différences importantes dans la structure de l'emploi dans le secteur des services entre ces pays. Aux États-Unis comme au Canada, l'emploi dans le secteur des

Graphique 4-1

Part de l'emploi total détenue par le secteur des biens et le secteur des services, certains pays de l'OCDE[1], début des années 60, 1973 et 1984



1 Les données ont été modifiées pour les faire correspondre au système de classification de Elfring.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, tirées de Tom Elfring, *Service Sector Employment in Advanced Countries*, Avebury, Aldershot, 1988, et données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

services était réparti assez uniformément entre les services dynamiques, traditionnels et non commerciaux. En Suède, les services non commerciaux dominaient clairement, représentant plus du tiers de l'emploi total. Ils occupaient aussi une position relativement dominante en Allemagne de l'Ouest. Au Japon, par contre, les sous-secteurs des services traditionnels et dynamiques sont plus développés.

À un niveau plus désagrégé, on observe aussi une cohérence entre les services à forte croissance. La croissance la plus rapide est observée dans le domaine des finances, assurances et affaires immobilières, et dans les services aux entreprises. Ces services, que l'on appelle habituellement « services aux producteurs », constituent une part importante du sous-secteur des services dynamiques. L'apport des services aux producteurs à la croissance de l'emploi a été particulièrement remarquable aux États-Unis et au Japon. Des hausses importantes de l'emploi ont aussi été enregistrées dans les services sociaux, notamment en Suède. Cependant, la création d'emplois imputable à ces services – qui comprennent la santé, l'éducation et les autres services sociaux, ainsi que l'administration publique – a plafonné dans la plupart des pays au cours des dernières années, principalement en raison des coupures effectuées dans les dépenses publiques[1].

Répercussions du déplacement vers les services sur le plan global

Le déplacement vers les services a des répercussions importantes sur le processus de concordance des personnes et des emplois sur le marché du travail. À mesure qu'évolue la structure économique, les personnes doivent s'adapter aux changements qui surviennent dans la localisation de l'activité économique, les formes d'emploi et les profils de compétences requis, pour ne citer que ces facteurs. Avant d'envisager les processus d'adaptation sur le plan individuel, nous allons examiner brièvement les répercussions de cette adaptation sur le plan global. Le déplacement vers les services a-t-il favorisé ou nui à l'adaptation sur le marché du travail ? Ce phénomène a-t-il créé des pressions supplémentaires sur le plan du chômage ? A-t-il modifié l'incidence des fluctuations du cycle économique sur l'emploi ?

Tableau 4-3

Répartition de l'emploi par secteur dans certains pays de l'OCDE au début des années 60, en 1973, 1982 et 1984, ainsi qu'au Canada en 1984

En pourcentage

			Sous-secteurs des services				
	Année	Secteur des biens	Services dynamiques	Services traditionnels	Services non commerciaux	Secteur des services	Total
France	1962	55,9	12,6	15,6	16,0	44,1	100,0
	1973	48,7	16,1	16,0	19,2	51,3	100,0
	1982	41,3	18,5	16,4	23,8	58,7	100,0
	1984	39,6	18,9	16,5	25,0	60,4	100,0
Allemagne de l'Ouest	1961	61,4	13,4	14,9	10,3	38,6	100,0
	1973	53,9	14,8	15,0	16,3	46,1	100,0
	1982	47,9	15,7	15,7	20,7	52,1	100,0
	1984	46,8	15,6	16,1	21,4	53,2	100,0
Japon	1960	62,5	12,9	16,4	8,2	37,5	100,0
	1973	50,9	19,1	19,5	10,5	49,1	100,0
	1982	43,9	21,9	21,9	12,4	56,1	100,0
	1984	42,9	22,0	22,2	12,9	57,1	100,0
Suède	1963	52,3	14,6	16,8	16,3	47,7	100,0
	1973	42,3	16,4	15,1	26,2	57,7	100,0
	1982	34,7	17,6	13,2	34,5	65,3	100,0
	1984	33,7	18,0	13,3	35,0	66,3	100,0
Royaume-Uni	1960	51,2	14,2	18,7	15,8	48,8	100,0
	1973	44,6	16,5	18,0	20,8	55,4	100,0
	1982	37,0	18,8	19,8	24,4	63,0	100,0
	1984	35,2	19,3	20,8	24,8	64,8	100,0
États-Unis	1960	38,9	17,0	22,9	21,2	61,1	100,0
	1973	33,6	18,8	22,2	25,3	66,4	100,0
	1982	28,9	21,4	23,2	26,4	71,1	100,0
	1984	28,2	22,2	23,7	25,9	71,8	100,0
Canada	1984	30,0	22,2	24,7	23,1	70,0	100,0

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, tirées de Elfring, *Service Sector Employment*, et données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Déplacements sectoriels et taux de chômage global

La question des répercussions du déplacement sectoriel sur le taux de chômage global occupe une place importante dans la littérature économique. On observe deux points de vue opposés à ce sujet. L'un veut que la croissance rapide des services ait réduit les niveaux de chômage en permettant d'absorber les travailleurs qui ont dû quitter les industries de biens en déclin. L'autre est fondé sur l'argument que le déplacement sectoriel a été une source de chômage structurel en raison des problèmes d'adaptation découlant de la non-concordance entre les besoins des entreprises de services en expansion et les compétences des travailleurs déplacés du secteur de la production des biens.

Comme nous le verrons, il est très difficile de trancher cette question sur le plan empirique; au bout du compte,

l'incidence de la transition sectorielle sur le niveau de chômage demeure incertaine. Comme nous l'établirons plus tard dans ce chapitre, le secteur des services a certes joué un rôle en absorbant les travailleurs déplacés des industries productrices de biens. Au même moment, toutefois, certaines tendances majeures concordent avec l'hypothèse voulant que les changements structurels au sein de l'économie aient suscité des problèmes d'adaptation, provoquant ainsi du chômage. Ainsi, le taux de chômage global a graduellement augmenté, sans jamais redescendre, au cours des quatre dernières décennies, soit la période qui correspond au déplacement de l'activité des biens vers les services. Si l'on examine plus attentivement la situation au cours des années 70 et 80, on constate que le chômage structurel a été une composante importante de la situation d'ensemble. De fait, c'est la conclusion à laquelle en est arrivé le Conseil économique dans son analyse des tendances du chômage réalisée en 1988 dans le cadre de son Vingt-cinquième Exposé annuel, intitulé *Recibler les priorités*[2]. Invoquant les hausses du « taux naturel de chômage », l'incidence du nombre de postes vacants à un niveau donné de chômage, ainsi que le taux de chômage à long terme, le Conseil a soutenu que la persistance de taux de sans-emploi relativement élevés durant cette période était attribuable à des facteurs structurels qui résultaient eux-mêmes d'une non-concordance de plus en plus prononcée entre la demande et l'offre de travail.

Si le problème de la non-concordance a pu être un élément important de la situation du chômage au Canada au cours des deux dernières décennies, on relève un certain nombre d'autres phénomènes structurels qui se sont déroulés durant cette période et sur lesquels le consensus est loin d'être fait. Parmi ceux-ci figurent les chocs associés aux produits de base et les mutations dans la composition démographique de la main-d'œuvre, dans la technologie et dans la composition de la demande pour les produits. Les chercheurs qui ont tenté de départager les effets de ces facteurs étroitement liés se sont butés à des difficultés considérables.

On a tenté d'estimer systématiquement l'incidence du déplacement vers les services sur le taux de chômage global. Ainsi, Lilien aux États-Unis et Samson au Canada sont arrivés à la conclusion que la croissance inégale des secteurs a effectivement causé des problèmes d'adaptation qui ont provoqué du chômage supplémentaire[3]. Dans ces études, on a utilisé un indice de dispersion de l'emploi entre les industries pour estimer le degré de déséquilibre sur le plan de la croissance et, par conséquent, l'ampleur du déplacement sectoriel[4]. En utilisant des techniques économétriques, les auteurs ont estimé le rapport empirique qui existe entre cet indice et le taux de chômage. Récemment, toutefois, les mesures de dispersion de l'emploi – et les conclusions que l'on en tire – ont été critiquées parce qu'elles sont influencées par toute une gamme de facteurs, de sorte que les changements observés dans l'indice de dispersion ne peuvent être attribués uniquement à l'évolution de la structure industrielle. Ainsi, certaines études faites au Canada laissent croire que la valeur de l'indice de dispersion de l'emploi a été influencée par des éléments conjoncturels et l'évolution des prix des produits énergétiques qui ont eu une incidence plus forte sur le taux de chômage que le déplacement sectoriel lui-même[5].

La croissance des services et les fluctuations du cycle économique[6]

Certains économistes ont analysé dans quelle mesure la croissance rapide des services a eu une incidence sur les profils globaux d'emploi et de chômage en modifiant les cycles économiques et leurs répercussions sur le marché du travail. Une hypothèse que l'on a souvent mise de l'avant dans ce contexte est que les fluctuations cycliques s'atténuent graduellement à mesure que les services occupent une place plus importante dans l'économie. Selon cet argument, certaines caractéristiques des activités de services – l'impossibilité de stocker des services, le caractère essentiel de certains services qui sont largement insensibles aux variations de revenu, l'imperméabilité relative du secteur public et du secteur parapublic aux facteurs conjoncturels, et les techniques de production à fort cœfficient de main-d'œuvre dans plusieurs industries de services – favorisent plutôt un profil d'emploi global relativement stable et peu influencé par les variations cycliques. En effet, des recherches menées aux États-Unis laissent croire que l'importance croissante des services a eu pour effet de réduire la durée et l'ampleur des récessions, ainsi que leurs répercussions sur les niveaux d'emploi dans ce pays[7].

Afin de faire un peu de lumière sur la situation canadienne, nous avons analysé l'évolution de l'emploi durant les trois périodes de récession et de reprise les plus récentes que le pays a connues, soit celles de 1974-1975, de 1979-1980 et de 1981-1982 (tableau 4-4)[8]. L'analyse révèle des écarts considérables entre le secteur des biens et celui des services. Toutes les industries du secteur des biens, sauf la construction en 1974-1975, ont enregistré une diminution de l'emploi au cours de chacune des périodes de récession. Le secteur des services, par contre, n'a accusé des pertes d'emplois que lors de la dure récession de 1981-1982. Lors des récessions de 1974-1975 et de 1979-1980, les gains dans le secteur des services ont plus que compensé les déclins enregistrés dans celui des biens, de sorte que l'emploi global a augmenté.

Tableau 4-4

Variation de l'emploi entre les sommets et les creux du cycle économique, par industrie, Canada, années 70 et 80

En milliers

	Variation de l'emploi entre		
	1er trimestre 1974 et 1er trimestre 1975	4e trimestre 1979 et 2e trimestre 1980	2e trimestre 1981 et 4e trimestre 1982
Secteur des biens non agricoles	–112	–28	–464
Autres industries primaires	–12	6	–65
Fabrication	–117	–11	–316
Construction	17	–23	–83
Secteur des services	249	93	–92
Services commerciaux	168	49	–143
Transports, communications et services d'utilité publique	43	–3	–30
Commerce de gros et de détail	26	–19	–62
Finances, assurances et affaires immobilières	17	57	–11
Services aux entreprises et services personnels[1]	82	14	–40
Éducation, santé et services sociaux	43	19	43
Administration publique	37	25	8
Ensemble des industries	137	65	–556

1 Comprend les services aux entreprises, l'hébergement, repas et boissons, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Lors de ces deux récessions, seuls le commerce de gros et le commerce de détail parmi les industries de services ont accusé une perte d'emploi significative en 1979-1980. Cependant, durant la récession de 1981-1982, toutes les industries de services commerciaux ont enregistré un déclin de l'emploi, bien qu'en termes relatifs, ces pertes d'emploi aient été beaucoup plus modestes que celles enregistrées par les industries de biens. Lors de ce ralentissement, seul le sous-secteur des services non commerciaux a connu une hausse de l'emploi, mais les gains y ont été insuffisants pour compenser les lourdes pertes d'emplois dans le reste de l'économie.

En plus d'avoir une influence généralement modératrice sur les niveaux d'emploi au cours des récessions, les industries de services ont été à l'origine d'une part disproportionnée de la croissance de l'emploi durant les périodes de reprise et d'expansion qui ont suivi. Au lendemain des récessions de 1974-1975, de 1979-1980 et de 1981-1982, la part de la création nette d'emploi attribuable au secteur des services a été, respectivement, de 77 %, 78,9 % et 76,1 %. Au cours de la reprise qui a suivi la première et la troisième récessions, les services commerciaux ont joué un rôle particulièrement important, les industries de ce sous-secteur fournissant plus de 55 % de la croissance subséquente de l'emploi. Par ailleurs, lors de la brève reprise qui a suivi le ralentissement de 1979-1980, les services commerciaux ont joué un rôle moins important (47,7 % des nouveaux emplois) alors que les services non commerciaux ont fourni une impulsion relativement significative à la croissance (représentant 31,2 % des nouveaux emplois).

Les données indiquent que les tendances cycliques globales ces 15 dernières années ont eu des répercussions différentes selon les secteurs, celui des services intervenant pour modérer l'incidence des récessions sur l'emploi. Selon les recherches que nous avons effectuées, ce résultat traduit des différences dans les profils de production et de dépenses du secteur des biens et de celui des services. Tout particulièrement, les niveaux de production (qui déterminent les niveaux d'emploi) ont eu tendance à diminuer dans les industries de biens non agricoles, mais beaucoup moins dans les industries de services lors des récessions. Durant chacune des périodes de ralentissement économique depuis le

milieu des années 70, la production de biens (sauf l'agriculture) a diminué en termes réels; à l'opposé, la production des services a augmenté au cours des deux premières récessions et n'a diminué que légèrement au cours de la sévère récession de 1981-1982 (tableau 4-5). Un important facteur de la stabilité plus grande de la production dans le secteur des services semble avoir été la non-élasticité de la demande des consommateurs pour les services, comparativement aux biens, par rapport au revenu. Durant les trois récessions étudiées, les dépenses des consommateurs pour l'achat de services ont augmenté alors que les déboursés pour l'acquisition de biens ont eu une tenue moins favorable, notamment dans le cas des biens durables où il y a eu déclin au cours des deux dernières récessions (tableau 4-6).

Il est à noter que l'incidence du secteur des services sur les fluctuations cycliques pourrait changer en raison de l'évolution que l'on observe à l'heure actuelle; si le sous-secteur des services non commerciaux a représenté la principale force contracyclique sur le marché du travail dans le passé, les pressions qui s'exercent sur les finances publiques et l'évolution des opinions concernant le rôle de l'État pourraient signifier que l'effet d'amortissement sur le plan de l'emploi découlant de ces services sera dorénavant moins efficace. De même, les transformations qui se produisent dans le sous-secteur des services commerciaux semblent rendre ces industries moins insensibles aux variations conjoncturelles; l'élément le plus remarquable à cet égard est le resserrement des liens entre le secteur des biens et celui des services, que nous avons examiné au chapitre 3.

L'adaptation des personnes sur le marché du travail et le déplacement vers les services

Au-delà des statistiques globales sur le marché du travail il y a, bien entendu, les expériences individuelles des travailleurs. Dans cette section, nous allons tenter de voir dans quelle mesure les Canadiens réussissent à s'adapter à la nouvelle structure de l'emploi, qui se caractérise par une forte concentration des emplois dans le secteur des services.

Tableau 4-5

Variation du PIB réel au cours des récessions, par industrie, Canada, années 70 et 80

En pourcentage

	Variation trimestrielle moyenne		
	2e trimestre 1974 au 2e trimestre 1975	1er trimestre 1980 au 2e trimestre 1980	3e trimestre 1981 au 4e trimestre 1982
Agriculture	2,410	2,446	0,858
Secteur des biens non agricoles	–2,320	–2,151	–2,177
Autres industries primaires	–5,005	–1,555	–0,462
Fabrication	–2,182	–2,906	–3,429
Construction	1,120	–0,660	–0,555
Secteur des services	0,822	0,732	–0,621
Services commerciaux	0,772	0,744	–0,867
Transports, communications et services d'utilité publique	0,754	–0,230	–0,967
Commerce de gros et de détail	–0,264	0,326	–1,200
Finances, assurances et affaires immobilières	0,495	1,075	–0,526
Services aux entreprises	1,363	2,776	–0,390
Services personnels[1]	0,809	1,216	0,439
Éducation, santé et services sociaux	0,990	0,694	0,338
Administration publique	1,522	0,705	0,724
Ensemble des industries	–0,624	–0,622	–0,989

1 Comprend l'hébergement, repas et boissons, les divertissements et loisirs, ainsi que les services personnels.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Tableau 4-6

Variation des dépenses réelles des consommateurs et des gouvernements au cours des récessions, Canada, années 70 et 80

En pourcentage

	Variation trimestrielle moyenne		
	2e trimestre 1974 au 2e trimestre 1975	1er trimestre 1980 au 2e trimestre 1980	3e trimestre 1981 au 4e trimestre 1982
Dépenses des consommateurs	0,784	0,267	–0,574
Biens durables	0,522	–2,563	–2,560
Biens non durables	0,346	0,701	–0,453
Services	1,234	1,420	0,087
Dépenses des gouvernements			
Biens et services	1,766	1,473	0,933
Ensemble des secteurs	1,046	0,576	–0,178

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Notre analyse débute par les profils de cessation d'emploi pour aborder ensuite la question du réemploi. Dans ce dernier contexte, nous examinerons ce qui arrive aux travailleurs qui perdent ou qui quittent leur emploi. Qui parmi eux se trouve un nouvel emploi ? Quelle est la durée des périodes qui s'écoulent entre les emplois ? Quels genres de postes obtiennent ceux qui se trouvent un nouvel emploi ?

Profils de cessation d'emploi

Bien que le taux et la nature des cessations d'emploi déterminent le degré requis d'adaptation de la main-d'œuvre, il y a eu relativement peu d'études détaillées du phénomène des cessations d'emploi au Canada, surtout en raison des lacunes qui existent sur le plan des données. Cependant, une nouvelle base de données administratives, récemment élaborée par Statistique Canada avec le concours du Conseil économique, permet d'estimer les cessations d'emploi sur le marché du travail au Canada. Cette base de données longitudinales a été constituée à partir des formules de relevé d'emploi que les employeurs doivent remplir pour les employés qui subissent une interruption de gains. Le bref examen de la question de la cessation d'emploi présenté dans ce qui suit est fondé sur l'analyse effectuée par Picot et Baldwin à l'aide des fichiers administratifs des relevés d'emploi pour la période 1978-1987[9].

Ces données viennent corroborer l'hypothèse selon laquelle il y a beaucoup de mouvement sur le marché du travail canadien. Ainsi, sur 12,2 millions de personnes qui détenaient un emploi à un moment ou à un autre au cours de 1986, plus de 4,5 millions ont subi une cessation d'emploi sous une forme ou une autre. Cette effervescence est aussi évidente lorsque l'on examine les emplois plutôt que les travailleurs; en 1986, il y a eu 6,1 millions de cessations d'emploi sur un total de 16,1 millions d'« emplois-personnes » (personnes employées par une entreprise à un moment ou à un autre durant l'année)[10].

Le tableau 4-7 nous fait voir les taux de cessation d'emploi en 1986, par industrie et selon la nature de la cessation d'emploi. Dans ce dernier cas, deux distinctions sont faites : premièrement, entre les cessations d'emploi permanentes et temporaires, et deuxièmement, selon la raison à l'origine de la cessation d'emploi. Dans le cas des cessations d'emploi permanentes, les relevés d'emploi ont été regroupés en trois catégories : les « départs », les « licenciements » et les « autres » (y compris les congédiements, les contrats venant à expiration, les retours aux études, les congés de maternité et les retraites anticipées). Dans le cas des cessations d'emploi temporaires, où la catégorie des « départs » n'est habituellement pas pertinente, on a tout simplement fait la distinction entre les « licenciements » et les « non-licenciements » (qui comprennent aussi le travail partagé, la formation des apprentis et les conflits de travail).

Nous nous intéressons en particulier aux différences sectorielles entre les profils de cessation d'emploi. Le taux élevé des licenciements dans le secteur des biens, qui représentait près des deux tiers des licenciements observés en 1986, est la principale différence relevée. Les licenciements

Tableau 4-7

Taux de cessation d'emploi[1], par groupe d'industries, Canada, 1986

En pourcentage

	Permanents				Temporaires			Nombre total de cessations d'emploi
	Départs	Licen-ciements	Autres	Total	Licen-ciements	Non-licenciements	Total	
Industries primaires	6,1	17,3	6,0	29,4	20,1	6,3	25,2	54,6
Fabrication	8,0	6,2	6,4	20,8	13,2	8,4	19,9	40,7
Construction	6,1	26,8	5,4	38,4	22,9	5,7	27,4	65,8
Services de distribution[2]	6,6	5,3	5,9	17,9	6,7	5,2	11,5	29,4
Services d'information[3]	8,2	4,9	6,3	19,4	3,5	5,5	8,8	28,2
Services traditionnels	12,3	6,0	9,0	27,3	4,9	6,8	11,4	38,7
Services non commerciaux	2,8	2,1	5,5	10,4	6,3	9,4	15,2	25,6
Ensemble des industries	7,7	6,9	6,8	21,3	9,6	8,3	17,0	38,3

1 Nombre de cessations d'emploi en pourcentage du total des « emplois-personnes » (nombre de personnes employées par une entreprise à un moment ou à un autre au cours de 1986).

2 Comprend les transports, communications et services d'utilité publique, ainsi que le commerce de gros.

3 Comprend les finances, assurances et affaires immobilières, ainsi que les services aux entreprises.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, tirées de Garnett Picot et John Baldwin, « Le comportement des démissions et des mises à pied au Canada », *L'Observateur économique canadien*, octobre 1990.

tant permanents que temporaires ont été particulièrement fréquents dans les industries primaires et la construction, ce qui découle du caractère incertain et saisonnier de ces industries. Dans le secteur des services, les taux de cessation d'emploi les plus élevés ont été observés dans les services traditionnels. De fait, la fréquence des cas où les employés ont quitté leur emploi y était la plus élevée de toutes les industries; comme nous le verrons au chapitre 8, les services traditionnels constituent un sous-secteur de faible rémunération ce qui, selon Picot et Baldwin, explique le taux de départ élevé. Les services non commerciaux affichaient le taux de cessation d'emploi le plus faible, tandis que les services de distribution et d'information – le sous-secteur des services dynamiques – occupaient une position médiane.

L'expérience postérieure à la cessation d'emploi

Qu'arrive-t-il au tiers environ des personnes composant la population active qui subissent une cessation d'emploi au cours d'une année ? Notre analyse du processus d'adaptation individuelle est fondée sur des données provenant de l'Enquête sur l'activité du marché du travail pour 1986-1987, laquelle nous permet de retracer les antécédents d'emploi des personnes. Nous mettrons l'accent sur les travailleurs qui ont subi une cessation d'emploi en 1986, en observant leur expérience postérieure à la cessation d'emploi jusqu'à la fin de 1987[11].

Réemploi et mobilité sectorielle

Lorsque des travailleurs subissent une cessation d'emploi, ils cherchent habituellement à se trouver un autre emploi au sein de la même industrie, ou dans une industrie connexe, où ils ont acquis une certaine expérience et où ils sont susceptibles de posséder des compétences et des renseignements pertinents quant aux postes vacants. Toutefois, étant donné que les nouvelles possibilités d'emploi sont concentrées dans le secteur des services, les personnes qui perdent ou qui quittent leur emploi dans les industries de biens doivent souvent changer de secteur pour se trouver un nouvel emploi. En effet, parmi les répondants à l'Enquête sur l'activité du marché du travail qui ont subi une cessation d'emploi dans le secteur des biens et qui ont trouvé du travail, près de 40 % ont obtenu leur nouvel emploi dans les services (tableau 4-8). Par ailleurs, seulement 17,2 % des répondants qui ont quitté ou perdu leur emploi dans les services ont changé de secteur afin de pouvoir se trouver un nouvel emploi.

Le tableau 4-8 présente une comparaison des caractéristiques des travailleurs qui ont changé de secteur et de ceux qui ne l'ont pas fait. Dans l'ensemble, il n'y avait que des

Tableau 4-8

Profil des personnes ayant trouvé un emploi : répartition en fonction du mouvement sectoriel, Canada, 1986-1987[1]

En pourcentage

	Même secteur	Nouveau secteur	Total
Ensemble des personnes ayant trouvé un emploi	76,7	23,3	100,0
Du secteur des biens	61,8	38,2	100,0
Du secteur des services	82,8	17,2	100,0
Raison de la cessation d'emploi			
Départ pour des raisons personnelles	75,8	24,2	100,0
Départ pour des raisons non personnelles	78,3	21,7	100,0
Involontaire	74,0	26,0	100,0
Âge			
16-19	77,8	22,2	100,0
20-24	76,1	23,9	100,0
25-34	75,5	24,5	100,0
35-44	75,5	24,5	100,0
45-54	81,6	18,4	100,0
55-64	79,9	20,1	100,0
Sexe			
Hommes	72,0	28,0	100,0
Femmes	82,5	17,5	100,0
Région			
Atlantique	74,6	25,4	100,0
Québec	78,7	21,3	100,0
Ontario	77,4	22,6	100,0
Prairies	76,5	23,5	100,0
Colombie-Britannique	78,2	21,8	100,0

1 Fondé sur un échantillon de travailleurs qui avaient subi une cessation d'emploi en 1986 et s'étaient trouvé un autre emploi avant la fin de 1987.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

différences mineures dans les profils respectifs. Ceux qui avaient quitté leur emploi affichaient une probabilité légèrement plus élevée de demeurer dans le même secteur que ceux qui avaient été mis à pied. Par ailleurs, les travailleurs plus âgés et les travailleurs de sexe féminin avaient une probabilité plus élevée que la moyenne de demeurer dans le même secteur. Dans le cas des femmes, cela est attribuable à leur concentration élevée dans les services, tandis que pour les travailleurs plus âgés, c'est le reflet de leur manque de mobilité professionnelle.

Situation professionnelle des victimes d'une cessation d'emploi

Manifestement, la situation générale du marché du travail a une incidence importante sur le processus d'adaptation. Elle influe sur la fréquence et la nature des cessations d'emploi; elle a aussi un effet significatif sur la probabilité de se trouver un autre emploi[12]. Cependant, à tout moment, l'expérience d'adaptation peut varier considérablement entre diverses catégories de travailleurs. Comme l'indique notre analyse de la période 1986-1987, certaines personnes semblent être très mobiles tandis que d'autres trouvent l'adaptation très difficile.

Parmi les personnes qui avaient subi une cessation d'emploi en 1986, 78,6 % s'étaient trouvé un autre poste avant la fin de 1987 (tableau 4-9)[13]. Des 21,4 % restant, près des trois quarts (15,7 %) ont déclaré que, pour diverses raisons, elles ne souhaitaient pas être réemployées; plus de 5 % des personnes qui avaient subi une cessation d'emploi en 1986 voulaient donc se trouver un nouvel emploi mais avaient été incapables de le faire à la fin de 1987[14].

Selon les données de l'Enquête sur l'activité du marché du travail, la probabilité de se trouver un nouvel emploi varie considérablement d'un groupe à l'autre. Des écarts significatifs existent selon le type de cessation d'emploi. À noter que nous avons regroupé les raisons à l'origine d'une cessation d'emploi en quatre catégories : les personnes ayant quitté pour des raisons personnelles (maladie, changement de résidence, retraite), les personnes ayant quitté pour des raisons non personnelles (insatisfaction au travail, retour aux études, obtention d'un nouvel emploi), les licenciements involontaires (permanents ou temporaires) et une catégorie « divers ».

Comme le montre le tableau 4-9, les personnes qui avaient quitté leur emploi pour des raisons non personnelles affichaient le taux de réemploi le plus élevé (88,4 %), tandis que celles qui avaient laissé leur emploi pour des raisons personnelles montraient le taux le moins élevé (68,7 %). Un examen plus attentif révèle toutefois que c'est le groupe des personnes mises à pied qui éprouvait les problèmes de réemploi les plus sérieux après une cessation d'emploi. Bien qu'une proportion très élevée des personnes qui avaient quitté leur emploi pour des raisons personnelles et qui ne s'étaient pas trouvé un nouvel emploi ne souhaitaient tout simplement pas en avoir un, la situation était différente pour les personnes mises à pied. Parmi les travailleurs qui avaient perdu leur emploi en raison d'un licenciement en 1986,

Tableau 4-9

Profil des personnes ayant subi une cessation d'emploi : répartition en fonction de la situation postérieure à la cessation d'emploi, Canada, 1986-1987[1]

En pourcentage

		N'ont pas trouvé un autre emploi[2]		
	Ont trouvé un autre emploi	Voulaient un emploi	Ne voulaient pas un emploi	Total
Ensemble des personnes ayant subi une cessation d'emploi	78,6	5,6	15,7	100,0
Du secteur des biens	75,7	7,5	16,8	100,0
Du secteur des services	79,9	4,9	15,3	100,0
Raison de la cessation d'emploi				
Départ pour des raisons personnelles	68,7	4,3	27,0	100,0
Départ pour des raisons non personnelles	88,4	2,1	9,5	100,0
Involontaire	76,0	9,6	14,5	100,0
Autres	84,6	4,4	11,1	100,0
Âge				
16-19	82,1	2,5	15,4	100,0
20-24	86,8	3,4	9,8	100,0
25-34	82,1	6,6	11,4	100,0
35-44	79,2	7,8	13,0	100,0
45-54	68,5	10,0	21,5	100,0
55-64	36,3	9,4	54,3	100,0
Sexe				
Hommes	82,9	5,4	11,7	100,0
Femmes	73,9	5,9	20,2	100,0
Région				
Atlantique	77,2	5,8	17,0	100,0
Québec	81,0	4,7	14,3	100,0
Ontario	79,7	4,6	15,7	100,0
Prairies	78,7	6,3	15,0	100,0
Colombie-Britannique	76,7	6,7	16,7	100,0

1 Fondé sur un échantillon de travailleurs qui ont subi une cessation d'emploi en 1986.
2 Situation au sein de la population active au cours de la dernière semaine de 1987.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

9,5 % voulaient se trouver un nouvel emploi mais n'avaient pas réussi à le faire à la fin de 1987. Si l'on considère que la majorité de ces licenciements avaient eu lieu dans le secteur des biens, les difficultés d'adaptation éprouvées par ces travailleurs étaient vraisemblablement considérables.

Il est clair que les perspectives de réemploi diminuent avec l'âge; comparativement aux personnes plus jeunes ou dans la force de l'âge, les travailleurs plus âgés ayant subi une cessation d'emploi avaient moins de chance de se trouver un nouvel emploi (tableau 4-9). Cela était vrai notamment dans le cas des personnes âgées de 55 à 64 ans, dont un peu plus du tiers seulement avaient trouvé un nouvel emploi à la fin de 1987. Il est à noter que la majorité des répondants de ce groupe ont signalé qu'ils ne souhaitaient pas se trouver un nouveau travail; cependant, sur la base des recherches disponibles au sujet des travailleurs plus âgés, il semble probable qu'un pourcentage significatif de ces personnes aient quitté la population active parce qu'elles estimaient avoir peu de chances de réussir à se trouver un nouvel emploi[13]. Tandis que le groupe des 45-54 ans faisait état d'un taux beaucoup plus élevé de réemploi, 10 % de

ces personnes étaient toujours involontairement sans emploi à la fin de 1987, c'est-à-dire au moins une année après avoir perdu leur emploi antérieur.

Pour ce qui est du sexe des personnes réembauchées dans leur secteur d'emploi original, les hommes affichaient une probabilité plus élevée que les femmes de s'être trouvé un nouvel emploi (82,9 % contre 73,9 %); cependant, cet écart s'explique en bonne partie par la proportion beaucoup plus élevée de femmes que d'hommes qui ont quitté la population active (c'est-à-dire qui ne souhaitaient pas obtenir un nouvel emploi).

La comparaison des expériences vécues par les travailleurs selon le secteur quitté (tableau 4-9) présente un intérêt particulier pour les fins de notre étude. Le taux de réemploi était légèrement plus élevé dans le cas des personnes qui avaient perdu ou quitté leur emploi dans le secteur des services (79,9 %) comparativement à celles qui avaient cessé d'occuper un emploi dans le secteur des biens (75,7 %); de même, le taux du chômage involontaire était plus élevé dans ce dernier groupe (7,5 % contre 4,9 %).

Durée du chômage

Une autre dimension importante du processus d'adaptation est la durée de la période écoulée entre deux emplois (tableau 4-10). Selon les données de la durée du chômage parmi les répondants à l'Enquête sur l'activité du marché du travail qui s'étaient trouvé un nouvel emploi, les expériences variaient considérablement : alors que 43,2 % de ces personnes n'avaient été en chômage que pour une période de quatre semaines ou moins, 21,9 % n'avaient pas travaillé pour une période variant entre 27 et 52 semaines, et 6,5 % ne s'étaient pas trouvé un emploi pour une période d'au moins 53 semaines.

La raison à l'origine de la cessation d'emploi a une importance déterminante pour expliquer la durée du chômage. Les travailleurs qui avaient quitté leur emploi pour des raisons non personnelles avaient tendance à se trouver un nouveau poste beaucoup plus rapidement que ceux qui avaient perdu leur emploi par suite d'un licenciement; 76,1 % des personnes appartenant au premier groupe ont été sans travail pour quatre semaines ou moins, tandis que le chiffre correspondant pour le second groupe n'était que de 29,6 %. Environ 30 % des personnes qui avaient perdu leur emploi avaient été en chômage pendant au moins 27 semaines, comparativement à moins de 10 % dans le cas de celles qui avaient laissé leur emploi. Dans l'ensemble, la durée moyenne du chômage était deux fois plus longue dans le cas des personnes qui avaient changé involontairement d'emploi que dans le cas de celles qui avaient changé d'emploi de leur propre chef (22 semaines contre 11 semaines).

Les travailleurs dans la force de l'âge (les groupes de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans) avaient tendance à connaître des périodes de chômage plus courtes que les personnes plus jeunes ou plus âgées (tableau 4-10). Les différences dans la durée du chômage entre les sexes n'étaient pas significatives. Du point de vue régional, la période de chômage était généralement plus courte pour les travailleurs qui avaient connu une cessation d'emploi en Ontario et dans l'Ouest, que dans les provinces de l'Atlantique et au Québec (où les taux de chômage étaient plus élevés). Enfin, en comparaison des travailleurs ayant changé de secteur pour se trouver un nouvel emploi, ceux qui ont obtenu un emploi dans le secteur où ils étaient préalablement employés avaient plus de chance de ne subir qu'une courte période de chômage (quatre semaines ou moins) et un peu moins de chance de connaître une longue période de chômage (d'au moins 27 semaines).

Salaires et changement d'emploi

Manifestement, une considération importante concernant le processus d'adaptation de la main-d'œuvre est l'effet du réemploi sur la qualité du travail. Nous avons étudié cette question en comparant les salaires (horaires) des personnes ayant changé d'emploi avant et après la cessation d'emploi. L'analyse révèle que la majorité de ces travailleurs étaient en meilleure posture dans leur nouvel emploi, puisque 58,1 % ont déclaré gagner un salaire plus élevé. Il est à noter, toutefois, qu'une minorité non négligeable (33,5 %) de ces personnes ont subi une diminution de salaire (tableau 4-11).

Les conditions salariales avaient tendance à varier de façon significative selon les situations. Certes, la raison à l'origine d'une cessation d'emploi est un facteur important. Ceux qui avaient quitté leur poste précédent avaient une probabilité beaucoup plus élevée de se trouver subséquemment un emploi mieux rémunéré que ceux qui avaient été licenciés. Les deux tiers des personnes appartenant au premier groupe ont ainsi obtenu un meilleur salaire, comparativement à la moitié des personnes appartenant au second groupe; de même, les travailleurs licenciés affichaient un taux beaucoup plus élevé de diminution salariale (40,6 % contre 26,7 %).

L'âge semble aussi être une variable significative. La probabilité d'un changement d'emploi menant à un salaire plus élevé diminuait avec l'âge, passant de 63,4 % parmi les travailleurs âgés de 16 à 19 ans à 48,3 % pour ceux âgés de 55 à 64 ans (tableau 4-11). Par ailleurs, la probabilité

Tableau 4-10

Profil des personnes ayant trouvé un emploi : répartition en fonction de la durée du chômage, Canada, 1986-1987[1]

En pourcentage

	Durée du chômage				
	4 semaines ou moins	5-26 semaines	27-52 semaines	53 semaines ou plus	Total
Ensemble des personnes ayant subi une cessation d'emploi	43,2	28,4	21,9	6,5	100,0
Raison de la cessation d'emploi					
Départ pour des raisons personnelles	16,4	28,8	44,5	10,4	100,0
Départ pour des raisons non personnelles	76,1	15,5	5,9	2,5	100,0
Involontaire	29,6	39,9	23,0	7,5	100,0
Âge					
16-19	33,1	25,7	34,6	6,6	100,0
20-24	42,0	28,5	24,2	5,4	100,0
25-34	50,3	28,5	15,7	5,5	100,0
35-44	48,8	30,2	12,5	8,4	100,0
45-54	39,0	30,3	21,2	9,5	100,0
55-64	36,7	32,3	21,3	9,7	100,0
Sexe					
Hommes	44,8	28,2	21,8	5,1	100,0
Femmes	41,2	28,7	21,9	8,2	100,0
Région					
Atlantique	38,1	29,3	25,2	7,4	100,0
Québec	39,2	30,2	24,0	6,7	100,0
Ontario	46,4	25,6	22,3	5,8	100,0
Prairies	46,5	28,7	18,6	6,2	100,0
Colombie-Britannique	47,4	28,0	18,3	6,2	100,0
Mouvement sectoriel					
Des biens vers les biens	43,7	27,4	22,8	6,1	100,0
Des biens vers les services	36,7	30,1	26,0	7,3	100,0
Des services vers les services	44,9	28,1	20,4	6,6	100,0
Des services vers les biens	40,3	30,0	23,7	6,1	100,0

1 D'après un échantillon de travailleurs qui avaient subi une cessation d'emploi en 1986 et s'étaient trouvé un autre emploi avant la fin de 1987.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

d'une baisse de salaire augmentait avec l'âge; 27,2 % des travailleurs du groupe le plus jeune ont rapporté avoir subi une diminution de salaire dans leur nouvel emploi, mais le chiffre correspondant pour le groupe le plus âgé était de 40,4 %.

Si les différences de sexes étaient relativement peu importantes, les femmes ayant changé d'emploi avaient, en moyenne, une probabilité légèrement plus élevée d'obtenir un meilleur salaire que leurs confrères. Nous n'avons observé aucun écart important entre les régions, bien que nous ayons été quelque peu étonnés de constater que les personnes changeant d'emploi dans la région de l'Atlantique affichaient le taux le plus élevé de hausse salariale et le taux le plus faible de perte salariale.

Enfin, les conditions salariales étaient influencées par le profil d'adaptation sectoriel (tableau 4-11). Les niveaux de rémunération avaient tendance à varier davantage lorsque les travailleurs changeaient de secteur, le secteur des biens

Tableau 4-11

Profil des personnes ayant trouvé un emploi : répartition en fonction du salaire obtenu, Canada, 1986-1987[1]

En pourcentage

	Augmentation de salaire	Aucun changement	Diminution de salaire	Total
Ensemble des personnes ayant subi une cessation d'emploi	58,1	8,4	33,5	100,0
Raison de la cessation d'emploi				
Départ pour des raisons personnelles	59,0	7,8	33,2	100,0
Départ pour des raisons non personnelles	66,4	7,0	26,7	100,0
Involontaire	49,7	9,7	40,6	100,0
Âge				
16-19	63,4	9,4	27,2	100,0
20-24	59,7	8,2	32,1	100,0
25-34	57,3	7,8	34,9	100,0
35-44	55,1	8,0	36,9	100,0
45-54	50,1	9,0	40,9	100,0
55-64	48,3	11,3	40,4	100,0
Sexe				
Hommes	56,2	8,8	35,0	100,0
Femmes	60,5	8,0	31,6	100,0
Région				
Atlantique	59,7	8,4	31,8	100,0
Québec	58,3	9,2	32,6	100,0
Ontario	56,8	10,2	33,0	100,0
Prairies	58,3	7,1	34,6	100,0
Colombie-Britannique	55,4	7,9	36,7	100,0
Mouvement sectoriel				
Des biens vers les biens	57,0	11,8	31,2	100,0
Des biens vers les services	45,9	6,0	48,1	100,0
Des services vers les services	59,4	8,2	32,5	100,0
Des services vers les biens	64,8	6,9	28,4	100,0

1 D'après un échantillon de travailleurs qui avaient subi une cessation d'emploi en 1986 et s'étaient trouvé un autre emploi avant la fin de 1987.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

étant une destination beaucoup plus favorable que celui des services à cet égard. Les personnes qui sont passées d'un emploi dans le secteur des biens à un emploi dans celui des services avaient une chance beaucoup plus grande de voir leur salaire diminuer au lieu d'augmenter (48,1 % comparativement à 45,9 %); notre analyse des profils de cessation d'emploi a révélé que les licenciements étaient ici importants. Par ailleurs, un changement dans l'autre direction était beaucoup plus susceptible de profiter à la personne qui changeait d'emploi que n'importe quel autre profil d'adaptation : 64,8 % des personnes qui sont passées d'un emploi dans le secteur des services à un emploi dans celui des biens ont obtenu une augmentation de salaire, contre 28,4 % qui ont signalé avoir subi une baisse de salaire. Les travailleurs qui sont demeurés dans le même secteur occupaient une position médiane.

Conclusion

Les changements structurels considérables qui ont marqué le déplacement vers les services ont eu des répercussions importantes sur l'efficacité du mécanisme de concordance

des personnes et des emplois sur le marché du travail. À certains égards, la croissance rapide des services a eu un effet positif. Par exemple, au cours des dernières décennies, le secteur des services a été en mesure d'absorber un grand nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail, alors que la capacité de création d'emplois des industries de biens était plutôt limitée. De même, la croissance des services a eu un effet modérateur sur les fluctuations conjoncturelles au niveau de l'emploi, bien que nous ayons des raisons de penser que cette influence ira probablement en s'atténuant quelque peu dans l'avenir.

Mais l'inégalité des profils sectoriels de croissance et la nouvelle structure de l'emploi qui prend forme posent certains problèmes. Il est vrai que plusieurs Canadiens semblent très mobiles, passant à de nouveaux emplois, souvent meilleurs, avec manifestement peu de traumatisme. Notre analyse laisse toutefois croire que certains groupes éprouvent des difficultés particulières. Deux groupes ressortent à cet égard – les travailleurs plus âgés et les personnes qui ont été licenciées (surtout dans les industries de biens). Ces personnes ont une probabilité plus élevée que la moyenne de ne pas trouver de travail après une cessation d'emploi. Elles ont tendance à connaître des périodes de chômage plus longues, même lorsqu'elles réussissent à obtenir du travail; et, dans bien des cas, elles doivent subir des pertes de salaire lorsqu'elles acceptent un nouvel emploi.

Ce chapitre a servi d'introduction à notre analyse du marché du travail dans une économie dominée par les services. Dans les chapitres qui suivent, nous allons nous intéresser à la nature du marché du travail.

5 L'emploi non standard

L'essor des formes de travail qui diffèrent du modèle traditionnel de l'emploi à temps plein, tout au long de l'année, a suscité beaucoup d'intérêt au cours des dernières années. Ces formes de travail ont été appelées diversement emploi « non standard » ou « non typique », travail « précaire » ou « aléatoire », et composante « souple » de la population active, selon la perspective de l'observateur. Mais de façon générale, l'emploi non standard regroupe le travail à temps partiel, les emplois de courte durée, le travail à contrat, certaines catégories de travailleurs autonomes, et le travail dans l'industrie des services de main-d'œuvre temporaire.

On s'intéresse à ces formes d'emplois dans les économies industrialisées parce que, au cours des dernières années, elles se sont développées plus rapidement que les modes d'emploi traditionnels. Au Canada, le travail non standard a été une source importante de création d'emplois au cours de la dernière décennie, tandis que, dans certains pays européens, il a été à l'origine de presque toute la croissance de l'emploi. Cette évolution constitue un défi pour les pouvoirs publics qui ont continué d'élaborer des politiques de main-d'œuvre fondées sur la notion traditionnelle de l'emploi.

L'emploi non standard a aussi soulevé une certaine controverse en raison des interprétations différentes que l'on fait des répercussions de l'essor qu'il a connu. Pour certains, l'incidence de plus en plus grande de ces modes d'emploi n'est que la réponse aux besoins légitimes tant des entreprises que des travailleurs qui réclament des formes de travail plus souples[1]. Ces formes d'emplois offrent aux employeurs la possibilité de réaliser des économies et d'adapter plus facilement et plus rapidement leurs effectifs aux mouvements du marché. Il en résulte une plus grande efficience et une meilleure compétitivité des entreprises sur le plan individuel et, par extension, de l'industrie canadienne dans son ensemble. En outre, les postes à temps partiel et de courte durée sont considérés comme offrant une réponse aux besoins exprimés par certains segments de la population active – en particulier les étudiants et les parents de jeunes enfants – pour des emplois qui sortent du cadre rigide et traditionnel du poste à temps plein, tout au long de l'année.

Par ailleurs, les sceptiques insistent sur la rémunération, la sécurité et les possibilités de progression de carrière inférieures qui caractérisent habituellement les emplois non standard. Certains établissent un parallèle entre la nouvelle souplesse du marché du travail et l'insécurité des emplois, et affirment que plusieurs types de travail non standard équivalent à transférer le risque commercial de l'entreprise vers le travailleur[2]. On se préoccupe de la possibilité que ces formes d'emplois puissent en réalité engendrer une nouvelle dualité du marché du travail : un secteur où les travailleurs détiennent des emplois relativement sûrs, adéquatement rémunérés et comportant des avantages et des possibilités de formation et de promotion, et un autre regroupant les travailleurs « aléatoires » et marginalisés qui occupent des postes non standard n'ayant aucun de ces attributs[3]. Les sceptiques font aussi valoir qu'un nombre important de personnes occupant des emplois non standard s'y retrouvent de façon involontaire, c'est-à-dire qu'elles préféreraient détenir des postes de nature plus permanente, à temps plein.

Dans ce chapitre, nous abordons le phénomène de l'emploi non standard au Canada. Nous passons d'abord en revue les recherches effectuées dans d'autres pays. Nous nous penchons ensuite sur la situation canadienne, en analysant le travail à temps partiel, le travail de courte durée, le travail pour des entreprises de services de main-d'œuvre temporaire, ainsi que le travail autonome « à son propre compte ». Pour chacune de ces formes de travail non standard, nous examinons les tendances statistiques et les données détaillées sur la nature de l'emploi et de la main-d'œuvre. Nous terminons le chapitre par une analyse de la croissance de l'emploi non standard sur le plan global, des facteurs qui sous-tendent la part croissante du marché du travail qui va à ces formes d'emplois, ainsi que les questions de politiques que soulève leur expansion.

L'emploi non standard aux États-Unis et en Europe

Bien que la question de l'emploi non standard n'ait pas été analysée en profondeur au Canada[4], un certain nombre d'études empiriques ont été réalisées dans d'autres pays industrialisés. En étudiant les résultats de ces recherches, il importe de souligner qu'il n'existe aucune convention largement acceptée au sujet des formes de travail qui devraient entrer dans la catégorie de « l'emploi non standard ». En

dépit de l'absence d'un consensus sur une définition exacte (due en bonne partie aux différences dans la disponibilité des données entre les pays), les études récentes indiquent généralement que l'incidence du travail non standard est en hausse et que ces formes d'emplois représentent maintenant entre un quart et un peu plus du tiers de l'emploi total dans les principaux pays industrialisés.

Aux États-Unis, l'analyse du travail non standard a porté sur le caractère « aléatoire » de ces postes, en mettant l'accent sur le caractère conditionnel et transitoire de la relation d'emploi, qui dépend habituellement des besoins de main-d'œuvre de l'employeur. Sur le plan théorique, les chercheurs américains ont eu tendance à soutenir l'argument que le travail aléatoire devrait être défini principalement en fonction de l'absence de lien à long terme (implicite ou explicite) avec un employeur[5].

En pratique, l'analyse menée aux États-Unis a été entravée par un manque de données qui permettraient de distinguer entre l'emploi temporaire et l'emploi permanent (ou de durée indéfinie). La définition opérationnelle d'« emploi aléatoire » a donc évolué pour englober tout arrangement qui ne correspond pas au modèle de l'emploi à temps plein, permanent, rémunéré par le versement d'un salaire ou traitement; cette catégorie comprend le travail à temps partiel, le travail temporaire, la main-d'œuvre louée, l'emploi autonome, la sous-traitance ainsi que le travail à la maison[6].

Dans une étude internationale, Hakim a défini la « main-d'œuvre souple » aux États-Unis comme étant constituée des personnes qui avaient une certaine expérience de travail durant une année, sans avoir toutefois travaillé à temps plein et pour l'ensemble de l'année; en 1985, ce groupe représentait 41 % de la population active aux États-Unis[7]. Une étude récente de Belous a donné des résultats semblables à partir d'une méthodologie différente[8]. Dans cette analyse, la « main-d'œuvre » était définie de manière à comprendre quatre catégories de travailleurs : les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes, ceux qui travaillent pour des entreprises de main-d'œuvre temporaire et les travailleurs employés dans l'industrie des services aux entreprises[9]. Belous a estimé qu'entre 25 et 30 % de la population active des États-Unis pouvait être considérée comme appartenant à la catégorie « aléatoire » en 1988, représentant entre 33 et 55 % des nouveaux emplois créés entre 1980 et 1988.

Comparativement à la situation aux États-Unis, la recherche effectuée en Europe au sujet de l'emploi non standard a pu s'appuyer sur de meilleures données concernant le travail temporaire (et de durée déterminée). Hakim a été en mesure d'inclure dans la partie de sa recherche portant sur la « main-d'œuvre souple » dans la communauté européenne les personnes qui décrivaient leur emploi comme étant de nature temporaire, en plus des travailleurs à temps partiel et des travailleurs autonomes. Elle a constaté que 33 % de la main-d'œuvre totale de la CEE en 1985 occupait des emplois de ce genre[10].

Dans une étude de l'emploi non standard en Allemagne de l'Ouest, Büchtemann et Quack ont inclus dans leur définition le travail à temps partiel, le travail autonome, les contrats d'emploi à durée déterminée et le travail pour des entreprises de main-d'œuvre temporaire[11]. Ils ont estimé que l'emploi non standard représentait 35 % de l'emploi total en 1987. Büchtemann et Quack ont établi que cette proportion avait augmenté de façon continue depuis le début des années 80. Ils ont aussi observé qu'en Allemagne, la croissance de l'emploi non standard s'est faite presque exclusivement aux dépens des formes d'emploi traditionnelles : entre le début des années 70 et le milieu des années 80, le nombre de postes à temps plein a diminué d'environ un million, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté d'un nombre à peu près équivalent.

L'emploi non standard au Canada

Nous mettons l'accent ici sur quatre catégories d'emploi non standard : le travail à temps partiel, le travail de courte durée et temporaire, le travail dans l'industrie des services de main-d'œuvre temporaire et le travail autonome « à son propre compte ». On définit le travail à temps partiel comme étant les postes qui comportent habituellement moins de 30 heures de travail par semaine. Par travail à court terme, nous entendons les emplois d'une durée de six mois ou moins, tandis que le travail temporaire englobe les postes pour lesquels aucun lien permanent n'a été envisagé. L'emploi dans l'industrie des services de main-d'œuvre temporaire correspond au travail pour des organismes qui fournissent, à forfait, des travailleurs à des employeurs sur une base temporaire. Les travailleurs autonomes à leur propre compte sont des personnes « auto-employées » qui n'ont pas elles-mêmes de personnel à leur emploi.

Il importe de souligner qu'au Canada, tout comme aux États-Unis et dans un certain nombre d'autres pays, les données sur la population active ne permettent pas encore de faire des estimations précises concernant toutes les formes de travail non standard. Bien que d'excellentes données soient disponibles sur le travail à temps partiel et, dans une moindre mesure, sur les travailleurs autonomes à leur propre compte, on dispose de beaucoup moins de données sur les emplois à court terme, notamment les emplois temporaires.

L'emploi à temps partiel

Importance et croissance

L'emploi à temps partiel est la plus importante forme d'emploi non standard. En 1989, il y avait 1,9 million de travailleurs à temps partiel au Canada, représentant 15,1 % de tous les emplois. Comme dans la plupart des pays industrialisés, le taux de travail à temps partiel au Canada s'est accru depuis la Deuxième Guerre mondiale (graphique 5-1). Au cours des années 50 et 60, l'augmentation a été rapide, la part du travail à temps partiel dans l'emploi total passant de 3,8 % en 1953 à 12,3 % en 1970. Après un ralentissement dans les années 70, le taux de travail à temps partiel s'est remis à augmenter plus rapidement dans la première moitié des années 80 (passant de 13 % de l'emploi total en 1980 à un sommet de 15,5 % en 1985)[12].

Entre 1980 et 1989, le nombre de travailleurs à temps partiel s'est accru de près de 500 000; cela représente plus du quart de la création nette d'emplois au Canada au cours de la décennie (tableau 5-1). Environ le tiers de la croissance des emplois à temps partiel était de nature « involontaire », c'est-à-dire que les travailleurs occupant ces postes auraient préféré travailler à temps plein.

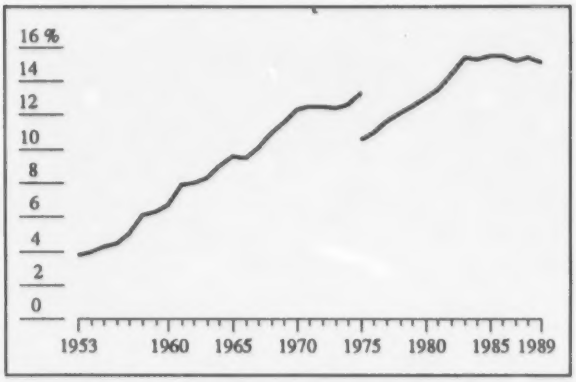
Caractéristiques des emplois et des travailleurs

L'emploi à temps partiel est un phénomène que l'on observe surtout dans le secteur des services; en 1989, près de 90 % de tous les travailleurs à temps partiel étaient employés dans ce secteur (tableau 5-2). Au sein du secteur des services, la concentration de loin la plus importante se retrouve dans les services traditionnels, où l'on dénombre un peu moins de la moitié du total des emplois à temps partiel au Canada.

Les taux par industrie offrent une autre perspective du lien entre les emplois à temps partiel et le secteur des services, notamment dans le sous-secteur des services traditionnels (tableau 5-2). En 1989, 18,9 % des travailleurs du secteur des services étaient employés à temps partiel; dans le secteur des biens, le chiffre correspondant était de 5,9 %. Le taux était particulièrement élevé dans les services traditionnels, où la part de l'emploi total représentée par les emplois à temps partiel était de 29,8 %. Le travail à temps partiel était fréquent dans tout le sous-secteur des services traditionnels, les taux étant de 32,8 % dans les services personnels, 32,4 % dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration, 30,9 % dans celle des divertissements et loisirs, et 29,1 % dans le commerce de détail.

Graphique 5-1

Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, Canada, 1953-1989[1]



1 Une rupture dans la série de données a eu lieu en 1975. Avant 1975, le travail à temps partiel était défini comme étant moins de 35 heures de travail par semaine. À compter de 1975, il est défini comme étant moins de 30 heures de travail par semaine.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Tableau 5-1

Croissance nette de l'emploi, par genre d'emploi, Canada, 1980-1989

	Variation	Répartition de la variation totale
	En milliers	En pourcentage
Emploi à temps partiel	497	27,9
Volontaire	322	18,1
Involontaire	175	9,8
Emploi à temps plein	1 282	72,1
Emploi total	1 779	100,0

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Compte tenu de la répartition industrielle, il n'est pas surprenant que les emplois à temps partiel soient concentrés dans les professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux services; ensemble, ces trois groupes composaient 65,3 % des travailleurs à temps partiel en 1989. Les taux les plus élevés se retrouvaient dans les professions liées aux

Tableau 5-2

Répartition et taux de l'emploi à temps partiel, par groupe d'industries, Canada, 1989

En pourcentage

	Emploi à temps partiel	
	Répartition	Part de l'emploi industriel total
Secteur des biens	11,2	5,9
Industries primaires	4,2	11,2
Fabrication	4,4	4,0
Construction	2,5	6,2
Secteur des services	88,9	18,9
Services dynamiques	14,0	9,1
Services traditionnels	49,4	29,8
Services non commerciaux	25,5	17,0
Ensemble des industries	100,0	15,1

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 5-3

Répartition des emplois à temps partiel et à temps plein selon la taille de l'entreprise, Canada, 1987

En pourcentage

	Répartition des	
	Emplois à temps partiel	Emplois à temps plein
Nombre d'employés		
19 ou moins	37,2	25,7
20 à 99	16,1	18,4
100 à 499	12,5	15,3
500 ou plus	34,2	40,6
Total	100,0	100,0

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

services et aux ventes, où la part du travail à temps partiel dans l'emploi total était de 30,5 % et de 25,1 %, respectivement. Il faut signaler le taux relativement élevé de travail à temps partiel dans la catégorie des gestionnaires et autres professionnels (11 %).

Comme on peut le voir au tableau 5-3, il y a aussi un rapport étroit entre le travail à temps partiel et la taille de l'entreprise. Des données tirées du fichier de l'Enquête sur l'activité du marché du travail (EAMT) indiquent qu'il est beaucoup plus probable de trouver des emplois à temps partiel que des emplois à temps plein dans les très petites entreprises, et sensiblement moins probable d'en trouver dans les grandes sociétés. En 1987, 37,2 % de tous les postes à temps partiel se retrouvaient dans des entreprises de moins de 20 employés, comparativement à 25,7 % des emplois à temps plein. Par ailleurs, alors que les entreprises comptant au moins 500 travailleurs représentaient 40,6 % des emplois à temps plein, ces grandes organisations ne détenaient que 34,2 % de tous les postes à temps partiel.

En 1989, les femmes et les jeunes gens de moins de 25 ans représentaient près de 90 % de la main-d'œuvre à temps partiel. Plus de 70 % des travailleurs à temps partiel au Canada sont des femmes. À l'heure actuelle, les femmes qui travaillent ont approximativement trois fois plus de chance d'être employées à temps partiel que les hommes; en 1989, le taux de travail à temps partiel était de 24,5 % chez les femmes, comparativement à 7,7 % chez les hommes. À noter toutefois que la part du travail à temps partiel dans l'emploi total a augmenté davantage parmi les hommes que les femmes durant la dernière décennie; ainsi, en 1979, l'incidence était de 23,3 % chez les femmes et de 5,7 % chez les hommes.

L'explication classique du taux élevé de travail à temps partiel chez les femmes est que cette forme d'emploi leur permet de travailler tout en s'occupant de l'éducation des enfants. Et il y a une forte corrélation entre le travail à temps partiel et la présence des enfants. Ainsi, dans les familles constituées d'un couple marié, le travail à temps partiel est le modèle dominant pour les femmes qui ont des enfants de moins de 18 ans; en 1986, 61 % des femmes de cette catégorie travaillaient à temps partiel ou pour une partie de l'année seulement[13]. Parmi les femmes mariées qui détenaient un emploi et avaient des enfants de moins de cinq ans, le pourcentage montait à 73 %.

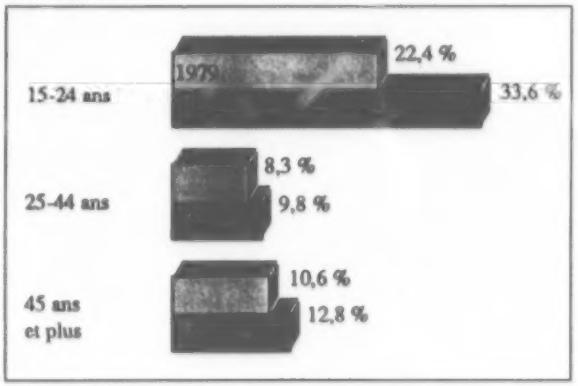
Cependant, le profil du travail à temps partiel chez les femmes indique que d'autres facteurs interviennent également. Par exemple, les femmes tant célibataires que mariées ont une probabilité beaucoup plus élevée que les hommes se trouvant dans la même situation maritale de travailler à temps partiel. En outre, les femmes de 25 à 44 ans - le groupe au sein duquel, dans l'ensemble, les

responsabilités familiales sont les plus exigeantes – sont moins susceptibles de travailler à temps partiel que les femmes plus jeunes ou plus âgées. Des recherches supplémentaires s'imposent donc pour préciser les raisons du taux élevé de l'emploi à temps partiel parmi les femmes, raisons qui sont plus complexes qu'on ne l'avait supposé.

Si l'on regarde l'âge, 42,2 % des travailleurs à temps partiel avaient entre 15 et 24 ans en 1989. Parmi les jeunes travailleurs, l'emploi à temps partiel est fortement lié à la situation d'étudiant; de plus, au sein du groupe des 15-24 ans, les femmes avaient une probabilité sensiblement plus élevée que les hommes de travailler à temps partiel. Le taux de travail à temps partiel est beaucoup plus élevé chez les jeunes travailleurs que chez ceux des autres groupes d'âge; en 1989, 33,6 % des personnes employées dont l'âge variait entre 15 et 24 ans détenaient des emplois à temps partiel, les parts correspondantes pour le groupe des 25-44 ans et celui des 45 ans et plus étant de 9,8 % et de 12,8 %, respectivement (graphique 5-2). Si l'on compare les taux par groupes d'âge en 1989 avec ceux de 1979, nous pouvons constater que la part du travail à temps partiel dans l'emploi total a augmenté le plus chez les jeunes travaillleurs; cependant, des hausses relatives ont aussi été enregistrées dans les deux autres groupes d'âge.

Graphique 5-2

Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, par groupe d'âge, Canada, 1979 et 1989



SOURCE Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Participation au sein de la population active

La majorité des travailleurs à temps partiel ne peuvent être considérés comme des participants « occasionnels » au marché du travail. Ainsi, selon des données tirées de l'EAMT, environ 70 % de ces personnes travaillaient toute l'année (entre 50 et 52 semaines) en 1986; en comparaison, 81 % des travailleurs rémunérés à temps plein avaient travaillé au moins 50 semaines la même année.

D'autres indices de la participation significative de la plupart des travailleurs à temps partiel au marché du travail nous sont fournis par les données sur l'emploi à temps partiel « involontaire ». Cette composante involontaire, représentée par les travailleurs à temps partiel qui préféreraient des emplois à temps plein, est un élément de plus en plus important du phénomène du travail à temps partiel. En 1989, 420 000 employés à temps partiel étaient classés dans la catégorie « involontaire ».

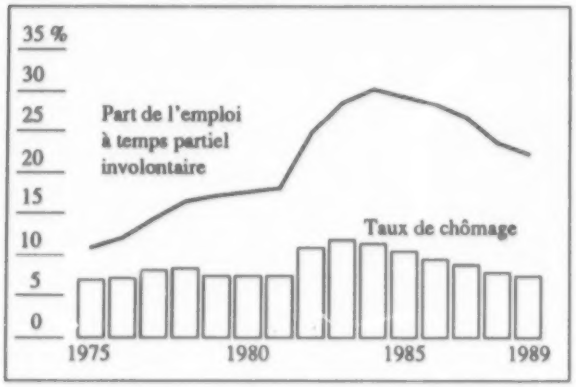
Traditionnellement, l'emploi à temps partiel involontaire répondait à un modèle cyclique particulier; comme le montre le graphique 5-3, l'importance de cette forme de travail avait tendance à augmenter assez rapidement durant les récessions et immédiatement après, puis à s'atténuer graduellement une fois la reprise bien amorcée. Cependant, la pente généralement ascendante que l'on peut observer au graphique 5-3 révèle aussi une augmentation séculaire au cours des 15 dernières années du taux de travail à temps partiel involontaire. Il est à noter que, pour un niveau donné de resserrement du marché du travail, la part de l'emploi détenue par les travailleurs à temps partiel involontaire a augmenté durant cette période. Si l'on compare les années 1975, 1980 et 1989, alors que le taux annuel de chômage se situait entre 6,9 et 7,5 %, on peut observer que le pourcentage du travail à temps partiel de nature involontaire a progressé de 11 % en 1975 à 17,6 % en 1980, et à 22,2 % en 1989. De fait, plus du tiers de la croissance de l'emploi à temps partiel durant les années 80 était de nature involontaire; dans l'ensemble, près de 10 % de tous les emplois créés entre 1980 et 1989 étaient classés dans la catégorie des emplois « à temps partiel involontaire » (voir le tableau 5-1).

Stabilité d'emploi et rémunération

Une question qui a soulevé un certain débat est celle de la stabilité du travail à temps partiel. Par une marge considérable, les travailleurs à temps partiel sont beaucoup plus susceptibles de se retrouver dans des emplois de courte durée que les travailleurs à temps plein. En outre, le pourcentage des travailleurs à temps partiel employés pour une courte période seulement a augmenté de façon appréciable durant la dernière décennie alors que, pour les travailleurs à temps plein, le pourcentage correspondant n'a

Graphique 5-3

Emploi à temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi total à temps partiel et taux de chômage, Canada, 1975-1989



Source Statistique Canada, Enquête sur la population active.

à peu près pas varié; selon des données de l'Enquête sur la population active (EPA), la part de la main-d'œuvre à temps partiel employée pendant moins de trois mois a augmenté de 17,2 à 22,1 % entre 1978 et 1989, tandis que la part correspondante chez les travailleurs à temps plein est passée de 8,6 % en 1978 à 9,2 % en 1989. Bien que les postes à temps partiel aient davantage tendance à être de courte durée que les postes à temps plein, il faut souligner qu'une part significative des employés à temps partiel détiennent des postes de durée relativement longue. En 1988, 55 % des travailleurs à temps partiel âgés de 25 ans et plus ont signalé qu'ils avaient occupé leur emploi depuis au moins deux ans.

Le profil des heures travaillées constitue aussi une dimension importante de la stabilité d'emploi. En 1986, les trois quarts des travailleurs à temps partiel travaillaient habituellement le même nombre d'heures à chaque mois; toutefois, cette proportion est sensiblement moins élevée que celle des travailleurs à temps plein (94 %)[14]. Parmi les employés à temps partiel dont les heures étaient variables, 51 % ont déclaré qu'ils travaillaient « sur appel » selon un arrangement préalable avec l'employeur. Habituellement, le travail à temps partiel se limite à quelques jours par semaine : en 1986, 92 % de la main-d'œuvre à temps partiel déclarait travailler quatre semaines par mois, la semaine de travail typique équivalant à deux ou trois jours de travail. Au cours de la même année, les employés à temps partiel ont travaillé en moyenne 18 heures par semaine, la plupart travaillant entre 12 et 24 heures par semaine.

En règle générale, la rémunération des travailleurs à temps partiel est sensiblement inférieure à celle des travailleurs à temps plein. Selon l'EAMT, les gains horaires moyens tirés d'un emploi à temps partiel en 1987 représentaient un peu moins des trois quarts des gains déclarés par les travailleurs à temps plein[15]. De même, la possibilité de toucher des avantages sociaux était beaucoup plus limitée; ainsi, en 1987, seulement environ 11 % des emplois à temps partiel offraient des régimes de retraite parrainés par l'employeur (comparativement à 46 % dans le cas des emplois à temps plein)[16].

Plusieurs raisons expliquent ce phénomène. Premièrement, l'emploi à temps partiel a tendance à se concentrer dans les entreprises, les industries et les professions où les niveaux de rémunération sont généralement faibles. Comme nous l'avons vu, les emplois à temps partiel se retrouvent de façon disproportionnée dans les pètites entreprises, qui versent habituellement des salaires moins élevés que les grandes sociétés; ainsi, selon des données tirées de l'EAMT, les gains horaires moyens dans les entreprises comptant moins de 20 employés étaient de 8,45 $ en 1987, comparativement à 12,97 $ dans les entreprises qui employaient 500 personnes ou plus. En outre, environ la moitié de la main-d'œuvre à temps partiel était employée dans le sous-secteur des services traditionnels qui, de loin, est le moins bien rémunéré de tous les grands groupes industriels : en 1987, le salaire horaire moyen dans les services traditionnels représentait moins des deux tiers de la moyenne de l'ensemble de l'industrie. Enfin, près des deux tiers de tous les travailleurs à temps partiel occupaient des professions liées aux services, à la vente ou au travail de bureau, qui sont parmi les moins bien rémunérées de tous les groupes professionnels; en 1987, les gains horaires moyens dans ces professions ne représentaient que 67, 79 et 85 %, respectivement, de la moyenne nationale.

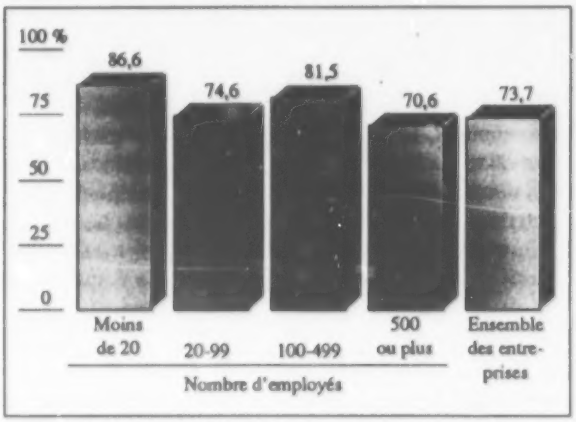
Bien que les emplois à temps partiel soient concentrés dans des segments relativement mal rémunérés du marché du travail, cela n'explique pas entièrement les faibles niveaux de rémunération qui les caractérisent. Dans certaines industries, professions et classes d'entreprises selon la taille, les gains horaires des travailleurs à temps partiel sont généralement moins élevés que ceux des travailleurs à temps plein occupant des postes comparables. Des écarts significatifs existent sur le plan du salaire horaire entre les emplois à temps partiel et à temps plein dans tous les principaux secteurs industriels (tableau 5-4). En 1987, le rapport entre les gains moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein variait de 63 % dans les professions liées aux ventes à 92 % dans les emplois de professionnels. En outre, le travail à temps partiel dans les entreprises de toute taille était moins bien rémunéré que le travail à temps plein

comparable; comme l'indique le graphique 5-4, l'écart est le plus prononcé dans les grandes entreprises.

La composition de la main-d'œuvre à temps partiel a sans aucun doute elle aussi une influence sur ces gains plus modestes. Comme nous l'avons signalé, plus de 40 % des travailleurs à temps partiel ont entre 15 et 24 ans, ils manquent d'expérience professionnelle et ont souvent un niveau de scolarité inférieur à celui des travailleurs qui sont dans la force de l'âge. Cette situation se répercute sur leur salaire; en moyenne, les jeunes travailleurs à temps partiel gagnent 60 % du salaire horaire des travailleurs à temps partiel âgés de plus de 25 ans. (À noter, toutefois, que les jeunes travailleurs à temps partiel gagnent aussi beaucoup moins que les jeunes travailleurs à temps plein.) En outre, plus de 70 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes et plusieurs études portant sur les gains des femmes ont relevé un écart entre les gains des hommes et des femmes même après avoir neutralisé des facteurs tels que la répartition professionnelle et industrielle, la scolarité et l'expérience professionnelle.

Graphique 5-4

Gains horaires dans les emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps plein, selon la taille de l'entreprise, Canada, 1987



Source : Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Tableau 5-4

Emplois à temps partiel : gains horaires moyens et gains en pourcentage des gains des emplois à temps plein, par groupe d'industries, Canada, 1987

	Gains horaires moyens[1]	
	Emplois à temps partiel	Emplois à temps partiel en pourcentage des emplois à temps plein
	En dollars	
Secteur des biens	9,56	80,0
Industries primaires	9,02	79,6
Fabrication	9,26	77,2
Construction	10,57	86,2
Secteur des services	8,41	73,6
Services dynamiques	9,74	77,8
Services traditionnels	6,02	75,7
Services non commerciaux	11,47	85,6
Ensemble des industries	8,54	73,7

1 Salaires et traitements seulement.

Source : Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Outre l'âge et la composition selon le sexe, un autre facteur à considérer en cherchant à expliquer la rémunération inférieure des travailleurs à temps partiel est le faible taux de syndicalisation dans ce segment de la population active. En 1986, les taux de syndicalisation étaient de 20,8 % pour les travailleurs à temps partiel et de 37,6 % pour les travailleurs à temps plein[17]. Il est bien connu que les travailleurs syndiqués gagnent généralement plus que leurs collègues non syndiqués. En fait, la prime salariale à la syndicalisation semble être très importante au sein de la main-d'œuvre à temps partiel où, selon l'EAMT, les employés à temps partiel non syndiqués étaient rémunérés à un niveau équivalant à seulement 63 % des salaires versés aux employés à temps partiel syndiqués. Par ailleurs, une autre observation qui concorde avec le fait que les écarts salariaux en général tendent à se refermer dans les industries syndiquées, l'écart entre les gains des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein était sensiblement moins grand dans le secteur syndiqué. Ainsi, les salaires des travailleurs à temps partiel syndiqués représentaient 89 % des salaires des travailleurs à temps plein syndiqués, tandis que le chiffre correspondant pour les emplois non syndiqués était de seulement 74 %.

L'emploi à court terme et l'emploi temporaire

Importance et croissance

Comme nous l'avons déjà signalé, la recherche concernant l'emploi de courte durée au Canada est limitée en raison de l'insuffisance des données. Plus particulièrement, les renseignements au sujet des emplois à durée déterminée ou temporaires (à l'extérieur des entreprises de services de main-d'œuvre temporaire) présentent des lacunes. Toutefois, une source de données à cet égard est l'Enquête sur l'activité du marché du travail, dans le cadre de laquelle on a demandé aux répondants ayant subi une cessation d'emploi de préciser la raison pour laquelle leur emploi avait pris fin. Selon cette enquête, sur 4,8 millions d'emplois rémunérés qui ont pris fin en 1987, on a déclaré dans 11,3 % des cas qu'il s'agissait de postes de nature temporaire[18].

Comme nous n'avions que peu de renseignements sur les postes temporaires, la plus grande partie de notre analyse de l'emploi de courte durée est fondée sur les statistiques relatives à la durée de l'emploi et à la durée de conservation de l'emploi. Bien que ces données puissent aider à faire ressortir le taux d'emploi de courte durée, elles ne permettent pas d'établir une distinction entre des postes qui sont explicitement de nature temporaire et ceux qui sont supprimés après une brève période de temps pour d'autres raisons.

Dans notre analyse, on a défini un emploi de « courte durée » comme étant un emploi d'une durée ne dépassant pas six mois. Pour isoler les emplois de courte durée, nous avions donc besoin de renseignements sur la durée totale des emplois. La source la plus récente de données détaillées à ce sujet est l'Enquête sur l'activité du marché du travail que nous avons donc utilisée pour analyser les profils de durée des emplois en 1987. Afin de calculer la part de l'emploi de courte durée, nous nous sommes basés sur les emplois rémunérés qui existaient au cours des 26 premières semaines de 1987[19]. Sur 12,9 millions d'emplois déclarés pour cette période, 1,7 million (ou 13,1 %) étaient classés comme étant des emplois de courte durée (dont la durée ne dépassait pas 26 semaines).

Bien que l'Enquête sur l'activité du marché du travail permet d'obtenir un « cliché instantané », il n'existe pas de séries chronologiques des périodes d'emploi complétées. Afin de préciser le taux d'emploi de courte durée dans le temps, nous avons utilisé les données courantes sur la durée d'occupation des postes tirées de l'EPA (qui sont disponibles à compter de 1975). Dans le passé, les chercheurs ont utilisé les données sur la durée d'occupation des postes comme mesure approximative de la durée des emplois eux-mêmes; en faisant certaines hypothèses, on peut supposer que le pourcentage des personnes employées depuis moins de trois mois dans leur poste, à un moment donné, correspond au pourcentage des travailleurs se trouvant dans des emplois dont la durée éventuelle ne dépassera pas six mois[20].

Selon notre analyse des données tirées de l'EPA, on observe une légère hausse du taux d'emploi de courte durée au cours de la deuxième moitié des années 80. Durant la période 1975-1984, le pourcentage des travailleurs qui ont signalé occuper leur emploi depuis moins de trois mois est demeuré relativement stable, oscillant entre 8,6 % en 1982 et 10,2 % en 1979 et 1981. Ce chiffre a augmenté quelque peu après 1985, atteignant un sommet de 11,6 % en 1987 avant de se replier légèrement à 11,2 % en 1989.

Caractéristiques des emplois et des travailleurs

Si l'on examine maintenant la nature des emplois temporaires et de courte durée[21], nous avons déjà signalé que 11,3 % de tous les emplois rémunérés qui ont pris fin en 1987 étaient des emplois de nature temporaire. Dans l'ensemble, il y avait très peu de différence entre les secteurs, les emplois temporaires représentant 11,8 % de tous les emplois du secteur des biens qui ont pris fin en 1987, comparativement à 11,1 % pour le secteur des services. Dans ces secteurs, l'emploi temporaire était le plus répandu dans les services non commerciaux et la construction, où il représentait 21,6 et 19,6 %, respectivement, de tous les emplois ayant pris fin[22].

Le taux d'emploi de courte durée (postes d'une durée de 26 semaines ou moins) était légèrement plus fort dans le secteur des biens que dans celui des services (tableau 5-5). Au niveau des groupes d'industries, les taux les plus élevés étaient observés dans la construction, les industries primaires et les services traditionnels. Il semble aussi y avoir un lien entre les emplois de courte durée et la taille des entreprises; le taux était le plus élevé dans les entreprises comptant moins de 20 employés (20,6 % des postes rémunérés) et diminuait dans chacune des classes suivantes d'entreprises selon la taille, pour ne plus représenter que 7,5 % dans les entreprises de 500 employés et plus. Enfin, les postes à temps partiel avaient une probabilité particulièrement élevée d'être de courte durée; ainsi, 17,6 % des emplois à temps partiel avaient pris fin dans un délai de six mois, comparativement à 12 % des emplois à temps plein.

Tableau 5-5

Taux et répartition des emplois de courte durée[1], par groupe d'industries, Canada, 1987

En pourcentage

	Emplois de courte durée	
	Part de l'ensemble des emplois dans chaque industrie	Répartition
Secteur des biens	15,7	33,1
Industries primaires	22,4	6,9
Fabrication	10,5	14,6
Construction	28,0	11,6
Secteur des services	12,1	66,9
Services dynamiques	9,5	15,9
Services traditionnels	17,7	33,8
Services non commerciaux	8,8	17,3
Ensemble des industries	13,1	100,0

1 Durée de moins de 26 semaines, fondée sur l'ensemble des emplois déclarés au cours des six premiers mois de 1987.

SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Les données sur la durée d'occupation des postes provenant de l'EPA donnent un tableau similaire de l'emploi de courte durée. En 1989, 11,2 % des travailleurs rapportaient avoir occupé leur poste actuel depuis moins de trois mois, les taux les plus élevés étant observés dans l'industrie de la construction (17,5 %), les services traditionnels (16,4 %), les industries du secteur primaire et l'agriculture (14,6 %). Les données de l'EPA font également état d'un lien étroit entre le travail de courte durée et le travail à temps partiel; en 1989, 22,1 % des employés à temps partiel ont déclaré avoir occupé leur emploi depuis moins de trois mois, tandis que le chiffre correspondant pour les employés à temps plein n'était que de 9,2 %.

Le taux d'emploi temporaire est relativement neutre entre les sexes et d'un groupe d'âge à l'autre. Le pourcentage des emplois à caractère temporaire ayant pris fin en 1987 était de 11,1 % chez les hommes et de 11,6 % chez les femmes. Si l'on considère l'âge, les taux les plus élevés étaient observés chez les 35-44 ans et les 45-54 ans, les travailleurs plus âgés (55 ans et plus) et plus jeunes (entre 16 et 24 ans) affichant des niveaux inférieurs à la moyenne.

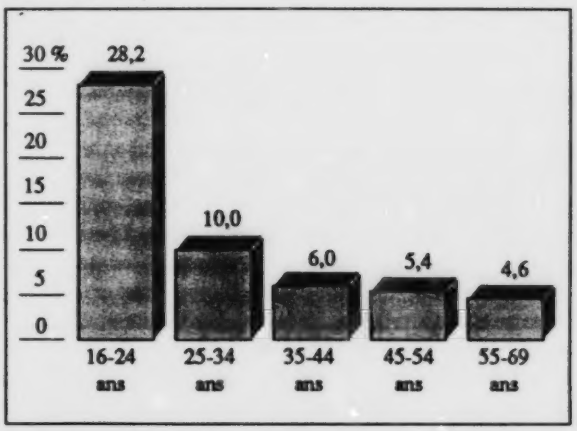
Par ailleurs, la caractéristique dominante des employés occupant des postes de courte durée est leur jeune âge. Dans au delà de la moitié des cas (59 %), les emplois d'une durée de six mois ou moins dans l'échantillon de l'EAMT étaient détenus par des travailleurs âgés de 16 à 24 ans. Comme l'indique le graphique 5-5, le taux d'emploi de courte durée dans ce groupe était près de trois fois plus élevé que dans tout autre groupe d'âge. Selon les données de l'EPA, 27,4 % des travailleurs âgés de 15 à 24 ans n'occupaient leur emploi que depuis peu en 1989, comparativement à 7,4 % seulement pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus. Les données tirées tant de l'EPA que de l'EAMT indiquent que les femmes avaient une probabilité légèrement plus élevée que les hommes d'occuper des emplois de courte durée; d'après l'EAMT, le taux de travail de courte durée était, en 1987, de 13,2 % chez les femmes et de 12,9 % chez les hommes, tandis que les chiffres correspondants de l'EPA pour 1989 étaient de 12,3 % et de 10,3 %.

Rémunération

Les niveaux de rémunération des employés temporaires et des employés occupant des postes de courte durée sont habituellement inférieurs à ceux des autres travailleurs. Le salaire horaire moyen offert dans les emplois temporaires

Graphique 5-5

Emplois de courte durée[1] en pourcentage de l'ensemble des emplois, selon l'âge, Canada, 1987



1 Durée de moins de six mois. Analyse fondée sur les emplois déclarés au cours des six premiers mois.

SOURCE Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

ayant pris fin en 1987 représentait 90,6 % du salaire correspondant dans un emploi à caractère permanent. L'écart était beaucoup plus grand dans le cas des emplois de courte durée : les gains horaires moyens dans les emplois de courte durée représentaient 65,4 % de ceux offerts dans les postes d'une durée de plus de six mois.

L'écart salarial, notamment chez les travailleurs occupant des postes de courte durée, est attribuable en partie au fait que ces travailleurs, à l'instar des travailleurs à temps partiel, sont souvent dans les segments du marché du travail – entre autres, les services traditionnels et les petites entreprises – que l'on associe avec une faible rémunération. Encore une fois, les traitements et salaires offerts aux employés occupant des postes de courte durée, tout comme pour les emplois à temps partiel, sont généralement inférieurs à ceux des autres travailleurs dans les mêmes grandes catégories industrielles et professionnelles. À plusieurs égards, cela n'est pas surprenant : par définition, les travailleurs occupant des emplois de courte durée n'ont pas beaucoup d'expérience ou de compétences pertinentes à l'entreprise, ils n'ont pas d'ancienneté, ils ont une probabilité moins élevée d'être syndiqués et ils sont jeunes dans une proportion très élevée, ce qui signifie qu'ils ont une scolarité et une expérience du marché du travail plus restreintes.

De plus, les travailleurs occupant des emplois de courte durée n'ont souvent pas accès à une gamme étendue d'avantages sociaux. Ainsi, plusieurs employeurs n'accordent habituellement pas à ces employés la plupart des avantages sociaux non prévus par la loi ou exigent une période de service minimum (généralement de plusieurs mois) avant de leur accorder les pleins avantages. En ce qui a trait aux régimes de retraite, pratiquement aucun travailleur occupant un poste de courte durée n'accumule de droits à une pension puisque, même ceux qui y participent éventuellement, ne réussissent pas à accumuler la période de service minimum de deux ans exigée pour qu'il y ait dévolution des crédits de pension. L'admissibilité à certains régimes d'avantages professionnels garantis par la législation en matière de normes d'emploi comporte aussi une période de service minimum. Dans certains cas, ces périodes sont relativement courtes – par exemple, entre 15 et 90 jours pour la paie de vacances obligatoire, selon la loi en vigueur – tandis qu'à l'autre extrême, la plupart des lois exigent 12 mois de service continu comme condition d'admissibilité au congé de maternité. Plusieurs travailleurs occupant des postes de courte durée se trouvent aussi effectivement exclus de certains régimes publics d'avantages sociaux en raison des exigences visant la durée d'emploi minimale (assurance-chômage) ou les gains annuels (Régime de pension du Canada et Régime des rentes du Québec).

Le travail pour une entreprise de main-d'œuvre temporaire

Caractéristiques des emplois et des travailleurs

L'emploi dans l'industrie des services de main-d'œuvre temporaire a augmenté de près de deux fois et demie durant les années 80 pour atteindre environ 82 000 postes en 1989[23]. Plus de la moitié des travailleurs de cette industrie font du travail de bureau, comparativement à 18 % seulement pour l'ensemble de la main-d'œuvre[24]. Toutefois, le pourcentage des postes de professionnels, de manœuvres et d'emplois liés aux transports s'y est accru ces dernières années. Les domaines où l'on observe la proportion la plus élevée de main-d'œuvre temporaire sont l'administration publique et les finances, assurances et affaires immobilières, tandis que le secteur de la fabrication s'avère le plus important client des entreprises de services de main-d'œuvre temporaire. Ces trois groupes représentent plus de la moitié de tous les placements faits par les entreprises de services de main-d'œuvre temporaire[25].

Les employeurs recourent généralement aux services de main-d'œuvre temporaire lorsqu'il se produit un changement dans la disponibilité des travailleurs ou des fluctuations brèves et imprévues dans la charge de travail dont la durée est incertaine. Une enquête menée en 1987 a révélé que les principales raisons pour lesquelles les entreprises font appel à des services de main-d'œuvre temporaire sont les suivantes : pour remplacer des employés qui sont malades ou en congé (28 %), pour absorber une surcharge de travail imprévue (23 %), ou encore pour avoir de l'aide dans le cadre d'un projet spécial (13 %)[26].

Environ les trois quarts des effectifs des entreprises de services de main-d'œuvre temporaire sont des femmes. En outre, cette main-d'œuvre a une probabilité plus élevée d'être jeune et célibataire que la moyenne de la population active : 35 % de ces travailleurs ont entre 16 et 24 ans (comparativement à 25 % pour les autres travailleurs) et 45 % sont célibataires (comparativement à 30 % pour les autres travailleurs). Les employés des entreprises de services de main-d'œuvre temporaire sont aussi relativement bien scolarisés : 54 % ont fait des études postsecondaires (comparativement à environ 40 % pour l'ensemble des travailleurs canadiens)[27].

Deux enquêtes distinctes portant sur les employés des services de main-d'œuvre temporaire ont permis de constater qu'une minorité importante – 36 % en 1984 et 41 % en 1987 – faisaient ce genre de travail parce qu'ils ne pouvaient se trouver d'emploi à temps plein[28]. Cette constatation est confirmée par les commentaires recueillis auprès

de dirigeants de cette industrie qui indiquent qu'il devient très difficile d'attirer et de retenir des employés qualifiés dans certains domaines où les taux de chômage sont bas. Parmi les travailleurs employés de façon volontaire par les entreprises de services de main-d'œuvre temporaire, les raisons les plus fréquemment citées pour expliquer leur choix sont que ce genre de travail offre à la fois variété et défi ou qu'il permet de fréquenter une institution d'enseignement[29].

Rémunération

Les salaires dans le secteur des services de main-d'œuvre temporaire varient sensiblement selon les conditions locales du marché du travail mais la rémunération est généralement inférieure à celle versée aux travailleurs à temps plein qui appartiennent aux mêmes groupes professionnels[30]. Ainsi, en 1986, le salaire horaire moyen du personnel de bureau embauché sur une base temporaire ne représentait que 83 % du salaire moyen de l'ensemble des employés de bureau[31]. Dans ces professions, la rémunération horaire moyenne du personnel temporaire par rapport à celle des employés permanents variait entre 70 % dans le cas des réceptionnistes et 88 % dans le cas des opérateurs de machines de bureau[32]. Dans seulement deux groupes professionnels – les analystes de systèmes et les domestiques et bonnes d'enfants –, les salaires des travailleurs temporaires dépassaient ceux des travailleurs permanents[33].

Travail autonome à son propre compte

Importance et croissance

La dernière catégorie de travail non standard que nous avons analysée est celle des travailleurs autonomes qui sont à leur « propre compte », c'est-à-dire les personnes qui travaillent à leur compte sans avoir d'employés[34]. En 1989, ce groupe représentait 54 % de toutes les personnes qui étaient à leur propre compte. Alors que les travailleurs autonomes embauchant des employés sont habituellement constitués en société, environ 90 % des travailleurs autonomes qui sont à leur propre compte ne possèdent pas d'entreprises constituées en société[35].

Dans la période qui s'est écoulée depuis le milieu des années 70, l'emploi autonome a augmenté assez rapidement au Canada. Le groupe des personnes qui sont à leur compte a suivi la tendance générale suivante : entre 1975 et 1989, le nombre de travailleurs autonomes à leur propre compte a augmenté plus rapidement que l'emploi dans son ensemble, la part de l'emploi total détenue par ce groupe passant de 6,2 à 7,2 %; cette forme de travail a représenté 10 % de la croissance de l'emploi durant ces années[36].

Caractéristiques des emplois et des travailleurs

Au tableau 5-6, nous présentons des données sur le taux de travail autonome à son propre compte, par industrie, pour 1975 et 1989. La part de cette forme de travail dans l'emploi total en 1989 était un peu plus élevée dans le secteur des biens (9 %) que dans celui des services (6,5 %); au cours de la période 1975-1989, ces taux ont toutefois convergé quelque peu, la croissance du travail autonome à son propre compte ayant été plus rapide dans les services que dans les industries de biens. En 1989, près des deux tiers des personnes travaillant à leur propre compte se retrouvaient dans les services.

Comme on pouvait le prévoir, le travail autonome à son propre compte est particulièrement important en agriculture où plus des deux cinquièmes de la main-d'œuvre appartenait à cette catégorie en 1989. Si cette forme de travail est loin d'être aussi fréquente dans les autres grands groupes industriels qui figurent au tableau 5-6, elle représentait néanmoins plus de 10 % de l'emploi total dans

Tableau 5-6

Travail autonome à son propre compte en pourcentage de l'emploi total, par industrie, Canada, 1975 et 1989

En pourcentage

	1975	1989
Secteur des biens	9,2	9,0
Agriculture	44,7	42,1
Autres industries primaires	4,6	7,3
Fabrication	0,8	1,1
Construction	8,6	13,0
Secteur des services	4,7	6,5
Services traditionnels	10,0	10,8
Services dynamiques	3,5	6,7
Services non commerciaux	0,8	1,6
Ensemble des industries	6,2	7,2

Source : Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

l'industrie de la construction et dans les services traditionnels[37]. Ce dernier secteur accaparait 37 % de tout le travail autonome à son propre compte contre 20 % pour l'agriculture.

En comparaison de l'ensemble des catégories de travailleurs rémunérés (ce qui exclut le travail autonome à son propre compte), les personnes travaillant à leur compte ont une probabilité sensiblement plus élevée de se retrouver dans le secteur primaire, les activités artistiques et littéraires, les ventes et les professions liées aux services, et une probabilité moins élevée d'occuper des emplois de bureau, des postes de gestion, de travailler dans la transformation ou la fabrication ou d'être des professionnels[38]. Toutefois, la composition industrielle du travail autonome à son propre compte subit des changements, lesquels se répercutent sur la composition professionnelle de cette catégorie de travailleurs; à cet égard, le déclin relatif du travail autonome à son propre compte dans les professions du secteur primaire est particulièrement remarquable.

La composition démographique de la catégorie des travailleurs autonomes à leur propre compte est sensiblement différente de celle des autres formes de travail non standard. Si les jeunes travailleurs et les femmes ont surtout des emplois à temps partiel et de courte durée et composent la majeure partie de la main-d'œuvre temporaire, les travailleurs autonomes à leur propre compte sont, dans une proportion très forte, des hommes qui tendent à être plus âgés que l'ensemble de la population active (tableau 5-7).

Les profils d'emploi des femmes et des hommes qui travaillent pour leur propre compte diffèrent beaucoup. Près des deux tiers des femmes qui travaillent à leur compte se retrouvent dans les services traditionnels et, en 1989, 40 % de celles-ci travaillaient à temps partiel, alors que près de la moitié occupaient des postes dans les services. Chez les hommes, par contre, les travailleurs autonomes à leur propre compte se retrouvent davantage dans les industries de production de biens, notamment en agriculture (26 % des hommes qui travaillaient à leur propre compte en 1989) et dans la construction (17 %). Seulement 11 % des hommes qui étaient à leur propre compte travaillaient à temps partiel.

Les activités des travailleurs autonomes à leur compte changent et il en est de même des caractéristiques des personnes de ce groupe. De fait, dans le groupe affichant le taux le plus élevé de travail autonome, soit celui des hommes âgés de 45 ans et plus, il n'y a eu qu'une très modeste croissance du nombre des travailleurs autonomes dans les années 80. La plus grande partie de la croissance de l'emploi dans cette catégorie s'est faite chez les femmes (58 %). Parmi les différents groupes d'âge, celui des 25-44 ans a fourni plus des quatre cinquièmes des nouvelles recrues dans la catégorie des travailleurs autonomes à leur compte.

Tableau 5-7

Répartition des employés salariés et des travailleurs autonomes à leur propre compte, selon l'âge et le sexe, Canada, 1989

En pourcentage

	Employés salariés	Travailleurs autonomes à leur propre compte
Sexe		
Hommes	53,8	63,4
Femmes	46,2	36,5
Âge		
15-24	20,9	10,9
25-44	55,2	49,4
45-64	23,0	34,0
65 et plus	0,9	5,7
Total	100,0	100,0

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Profils d'emploi et de rémunération

Les données recueillies par Statistique Canada au sujet des travailleurs autonomes indiquent qu'il y a une variabilité élevée des heures travaillées au sein de ce groupe. Plus du quart des personnes appartenant à la catégorie du travail autonome à son propre compte travaillaient ordinairement moins de 30 heures par semaine (comparativement à 16,5 % pour les travailleurs salariés); à l'autre bout de l'échelle, près du tiers de ces personnes travaillaient plus de 50 heures par semaine (comparativement à seulement 7 % des travailleurs salariés). Les heures de travail d'une personne travaillant à temps plein pour son propre compte sont généralement plus longues que celles des employés salariés (44 heures par semaine comparativement à 37), tandis que le nombre d'heures de travail des personnes qui ne travaillent qu'à temps partiel est habituellement inférieur (11 heures par semaine contre 15).

Contrairement aux autres formes de travail non standard, la durée du travail autonome à son propre compte tend à être relativement longue. En 1986, la durée moyenne

d'emploi des personnes travaillant à temps plein à leur propre compte propre était de 10,9 années, comparativement à 7,5 années pour les travailleurs salariés. De même, parmi les personnes travaillant à temps partiel, la durée moyenne d'occupation de l'emploi était de 5,4 ans dans le cas des travailleurs autonomes à leur propre compte et de 3,4 ans pour les travailleurs salariés. Le taux de travail de courte durée était à peu près identique dans les deux groupes : 12,3 % chez les travailleurs autonomes à leur compte et 12 % parmi les travailleurs rémunérés qui ont déclaré avoir occupé leur emploi pour trois mois ou moins en 1986.

Les gains des travailleurs autonomes à leur propre compte sont inférieurs, dans la plupart des industries et des professions, à ceux des travailleurs salariés : en 1985, les gains annuels moyens des travailleurs salariés à temps plein étaient de 24 300 $, mais le chiffre correspondant pour les travailleurs autonomes à leur propre compte n'était que de 16 200 $. Les disparités relatives sont encore plus prononcées si l'on examine les gains médians, ce qui traduit le fait que même si la minorité de travailleurs autonomes qui gagnent des revenus élevés contribue à relever la moyenne, la majorité des personnes qui travaillent à leur propre compte ont des revenus très modestes. En 1985, les gains médians des personnes ayant travaillé toute l'année étaient de 23 200 $ dans le cas des travailleurs salariés et de 11 800 $ pour les travailleurs autonomes établis à leur propre compte. Un peu plus de la moitié des personnes travaillant à leur propre compte ont gagné moins de 10 000 $, comparativement à 27 % au sein du groupe des travailleurs salariés. La situation des travailleurs autonomes à leur propre compte diffère sensiblement de celle des travailleurs autonomes qui ont des employés, ceux-ci gagnant généralement davantage que les travailleurs salariés dans les mêmes professions et industries; en 1985, les gains moyens et médians des travailleurs autonomes qui avaient des employés et qui ont été actifs durant toute l'année étaient de 29 700 $ et de 22 900 $, respectivement[39].

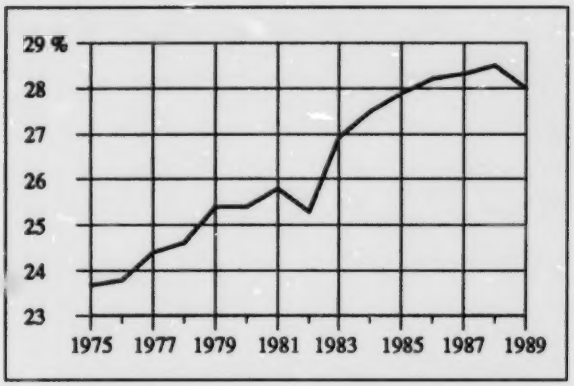
L'emploi non standard sur le plan global

Selon nos estimations, il y avait environ 3,5 millions de travailleurs dans des emplois non standard au Canada en 1989[40]. Cela représentait 28 % de l'emploi total cette année-là. Si l'on tient compte des différences de définitions, l'incidence de l'emploi non standard dans notre pays serait comparable à ce que l'on observe aux États-Unis et dans la Communauté économique européenne[41].

Le graphique 5-6 fait état d'une augmentation régulière de la part de l'emploi non standard dans l'emploi total au cours des 15 dernières années, le taux passant de 23,7 % en 1975, à 25,4 % en 1980 et à 27,9 % en 1985. Dans l'ensemble, les formes de travail non standard ont été à l'origine de près de 44 % de la croissance de l'emploi dans les années 80 et de 41 % de la croissance observée depuis 1975.

Graphique 5-6

Emplois non standard en pourcentage de l'emploi total, Canada, 1975-1989



SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Caractéristiques des emplois et des travailleurs

Étant donné que l'EPA est la seule base de données qui nous permette d'estimer l'évolution de l'emploi non standard au fil des années, c'est cette source qui a servi au calcul des taux présentés au graphique 5-6. Pour l'examen des caractéristiques des emplois non standard et des travailleurs qui occupent ces postes, notre analyse est cependant fondée sur l'EAMT pour l'année 1987. Cette base de données présente deux avantages importants : premièrement, elle fournit des renseignements sur les périodes d'emploi terminées (qui permettent d'estimer l'emploi de courte durée) et, deuxièmement, elle permet de déterminer les emplois de nature temporaire. Selon cette enquête, 33,8 % de tous les emplois qui existaient au cours des six premiers mois de 1987 étaient non standard – à temps partiel, de courte durée, temporaires, et travail autonome à son propre compte[42].

Le taux et la répartition de l'emploi non standard, par groupe d'industries, est présenté au tableau 5-8. Cette forme

d'emploi est un peu plus fréquente dans les services, où 36,3 % de tous les emplois sont à caractère non standard, comparativement à 27,7 % dans le secteur des biens. Le taux relativement élevé observé dans le secteur des services est attribuable, en bonne partie, aux services traditionnels, où près de la moitié (49,5 %) de tous les emplois étaient à caractère non standard; ce sous-secteur détenait 38,7 % de tous les emplois non standard dans l'économie. Des taux supérieurs à la moyenne étaient aussi observés dans les industries primaires et la construction, tandis que l'industrie de la fabrication affichait de loin le taux le plus faible.

Les femmes figurent de façon disproportionnée au sein des effectifs qui occupent des emplois non standard. Comme le montre le tableau 5-9, la majorité des emplois non standard (53,8 %) au cours de la première moitié de 1987 étaient détenus par des femmes, en dépit du fait qu'elles forment toujours une minorité de l'emploi total. Cela est attribuable à l'écart significatif observé entre les hommes et les femmes (27,9 % contre 41,4 %). La forte proportion de femmes dans les emplois non standard découle de leur présence prépondérante dans les emplois à temps partiel; il faut se rappeler que plus de 70 % des travailleurs à temps partiel – la plus importante composante de l'emploi non standard – sont des femmes; parmi les travailleurs à temps plein, les hommes sont en plus grand nombre que les femmes dans les catégories du travail temporaire, du travail de courte durée et du travail autonome.

Tableau 5-8

Répartition et taux de tous les emplois non standard, par industrie, Canada, 1987[1]

En pourcentage

	Répartition	Part de tous les emplois dans chaque industrie
Secteur des biens	23,5	27,7
Industries primaires	8,6	45,8
Fabrication	7,7	16,1
Construction	7,2	39,8
Secteur des services	76,4	36,3
Services dynamiques	16,3	25,3
Services traditionnels	38,7	49,5
Services non commerciaux	21,4	31,5
Ensemble des industries	100,0	33,8

1 Fondé sur tous les emplois déclarés au cours des six premiers mois de 1987.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Tableau 5-9

Répartition et taux de tous les emplois non standard, selon le sexe et l'âge, Canada, 1987[1]

En pourcentage

	Répartition	Part du total des emplois dans chaque groupe
Sexe		
Hommes	46,2	27,9
Femmes	53,8	41,4
Âge		
16-24	40,4	54,6
25-34	23,7	27,7
35-44	16,9	24,9
45-54	10,7	25,2
55-69	8,3	31,5
Total	100,0	33,8

1 Fondé sur tous les emplois déclarés au cours des six premiers mois de 1987.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Les jeunes gens, soit les personnes de moins de 25 ans, constituent le plus important groupe d'âge parmi les travailleurs occupant des emplois non standard, accaparant 40,4 % de tous les emplois (tableau 5-9). Plus de la moitié (54,6 %) des emplois occupés par des jeunes gens sont des emplois non standard; le taux diminue chez les travailleurs d'âge mûr et augmente à nouveau dans le groupe des travailleurs âgés de 55 à 69 ans.

Le pourquoi de la hausse de l'emploi non standard

Comme nous l'avons vu, la prolifération des emplois non standard semble constituer un phénomène assez répandu dans les économies industrialisées. Toute explication de la croissance de cette forme d'emploi doit donc invoquer des facteurs généraux plutôt que des facteurs propres à un pays en particulier. Les hypothèses que nous avons mises de l'avant peuvent être groupées en trois catégories : celles qui

font intervenir l'offre, celles qui font intervenir la demande et les hypothèses à caractère conjoncture!.

Les hypothèses fondées sur l'offre partent de l'idée que l'impulsion à l'origine de la croissance de l'emploi non standard provient du marché du travail. Ses partisans font valoir qu'en raison des changements qui se sont produits dans la composition de la population active, il y a maintenant une préférence marquée pour des formes de travail qui diffèrent du mode traditionnel de l'emploi à temps plein, tout au long de l'année, et ils soulignent la participation accrue à la population active des femmes et des jeunes gens, lesquels ont souvent des responsabilités à l'extérieur du marché du travail. On fait ainsi valoir qu'avec l'augmentation de la participation des femmes et des jeunes à la population active, l'offre potentielle d'employés non standard a aussi augmenté.

Les hypothèses axées sur la demande mettent l'accent sur le rôle des employeurs dans la création d'emplois non standard. Les défenseurs de cette thèse soutiennent que, dans le sillage de la récession du début des années 80 et des pressions concurrentielles accrues qui se sont manifestées par la suite, plusieurs entreprises ont adopté une stratégie d'emploi privilégiant la souplesse tout en minimisant les coûts, en recourant au travail à temps partiel, de courte durée et de nature temporaire. Cette stratégie s'assortit souvent d'une dualité « centre-périphérie » : les entreprises conservent des effectifs de base, c'est-à-dire des travailleurs qui restent attachés à l'entreprise à long terme, auxquels viennent s'ajouter des travailleurs non standard qui peuvent être embauchés ou licenciés selon les besoins.

Il y a un certain nombre d'avantages pour les employeurs à appliquer une stratégie qui comporte le recours au travail non standard : la main-d'œuvre excédentaire peut être licenciée rapidement en n'entraînant que des coûts minimes lors des périodes de ralentissement économique ou lorsque des technologies permettant de réaliser des économies de main-d'œuvre sont adoptées; les effectifs peuvent être augmentés rapidement en réponse à des hausses de la demande à court terme; les salaires et avantages sociaux relativement faibles consentis aux personnes qui occupent des emplois non standard permettent aux entreprises de réduire leurs coûts unitaires de main-d'œuvre; il est souvent plus difficile de syndiquer les employés occupant des emplois non standard; les normes de travail ne s'appliquent pas toujours à cette main-d'œuvre. Même si, aux yeux de plusieurs employeurs, ces éléments seraient indéniablement considérés comme des avantages, ils peuvent être particulièrement intéressants pour les petites sociétés qui sont soumises à des contraintes de coûts importantes et les entreprises de services qui ne peuvent stocker leurs produits et qui doivent donc disposer d'une certaine souplesse pour s'adapter à la demande.

Les interprétations fondées sur l'évolution conjoncturelle s'intéressent à l'incidence des ralentissements du marché du travail sur l'expansion de l'emploi non standard. Selon cet argument, les emplois non standard – qui offrent une rémunération, une protection et des perspectives d'emploi relativement limitées – ne seront habituellement acceptés par plusieurs travailleurs que lorsque des postes permanents à temps plein ne sont pas disponibles; en conséquence, les employeurs peuvent appliquer avec succès une stratégie d'emploi non standard lorsqu'il y a un surplus de main-d'œuvre. Les défenseurs de cette thèse font valoir la croissance relativement rapide de certaines composantes du travail non standard – notamment, le travail à temps partiel involontaire – au cours des périodes de récession et affirment que l'absence d'offres d'emploi normal pourrait forcer les travailleurs à accepter des emplois de « deuxième choix ».

Nous avons examiné les tendances de l'emploi non standard à la lumière de ces hypothèses. Pour ce qui est de l'argument fondé sur l'offre, nous avons eu recours à une analyse des variations de tendances pour estimer l'incidence de la composition de la main-d'œuvre selon l'âge et le sexe sur les taux d'emploi non standard[43]. Les aspects liés à la demande – en particulier les changements dans les stratégies des employeurs – sont plus difficiles à capter quantitativement. On peut toutefois avoir recours à l'analyse des variations de tendances pour calculer l'incidence du déplacement de l'emploi vers les industries de services qui affichent une propension élevée à utiliser des formes de travail non standard. Enfin, pour évaluer l'explication axée sur le cycle économique, nous avons retracé l'évolution de l'emploi non standard en fonction des conditions du marché du travail depuis 1975.

Composition de la population active

Afin d'évaluer l'incidence des variations dans la composition de la population active sur le niveau de l'emploi non standard, nous avons calculé des taux hypothétiques d'emploi non standard pour 1988, en maintenant constante la répartition de la main-d'œuvre selon l'âge et le sexe aux niveaux de 1975. En comparant les taux hypothétiques aux taux observés, nous pouvons mieux voir les effets attribuables à l'évolution de la structure de la population active selon l'âge et le sexe. Au tableau 5-10, nous montrons les résultats de cette analyse pour le travail à temps partiel, le travail de courte durée et le travail autonome à son propre compte, ainsi que pour le travail non standard sur le

plan global. Dans tous les cas, nos calculs laissent croire que l'incidence de l'évolution de la composition de la main-d'œuvre a été très modeste, les effets des changements au niveau de la structure d'âge et de la répartition selon le sexe s'exerçant en direction opposée.

Nous avons vu, dans le présent chapitre, que l'emploi non standard est surtout concentré chez les femmes et les jeunes. Si nous examinons d'abord la situation des femmes, leur part de l'emploi total a progressé de 36,4 % en 1975 à 43,8 % en 1988. Si cette part était demeurée à son niveau de 1975, toute autre chose étant égale par ailleurs, le travail non standard et chacune de ses principales composantes n'auraient été que légèrement moins répandu en 1988 que le niveau observé en réalité; entre 1975 et 1988, la progression du travail à temps partiel, du travail de courte durée et de l'emploi non standard en général aurait été, respectivement, de 3,5, de 1,4 et de 3,8 points de pourcentage (d'après le tableau 5-10*a*), comparativement aux niveaux observés de 4,8, 1,5 et 4,8 points de pourcentage. La plus grande partie de la croissance de l'emploi non standard ne peut donc être expliquée par la participation accrue des femmes au marché du travail durant cette période. Le taux croissant d'emploi non standard tant chez les femmes que chez les hommes a joué un rôle plus important; selon nos calculs, le taux de toutes les formes de travail non standard parmi les femmes est passée de 31 à 36,1 % entre 1975 et 1988, tandis que chez les hommes, elle a progressé de 19,5 à 22,6 % au cours de la même période.

Dans quelle mesure la croissance de l'emploi non standard peut-elle être attribuée au changement survenu dans la composition de la population active selon l'âge ces 15 dernières années ? L'analyse des variations de tendances indique que l'évolution de la structure d'âge a eu pour effet d'atténuer la croissance de ces formes de travail. Bien que les taux de participation des jeunes travailleurs – de loin ceux qui risquent le plus de se retrouver dans des emplois non standard – aient augmenté au cours de la période étudiée, le déclin relatif de la cohorte des 15-24 ans a entraîné une diminution de la part de ce groupe au sein de la main-d'œuvre : de 25,6 % en 1975 à 19,5 % en 1988. Dans notre scénario où la structure d'âge a été maintenue constante à son niveau de 1975, le taux d'emploi non standard et de chacun de ses éléments constitutifs en 1988 étaient en réalité plus élevés que les taux observés (voir le tableau 5-10*b*). La main-d'œuvre étant plus âgée en 1988, la population active a donc progressé vers une structure d'âge caractérisée par une propension moins forte à l'emploi non standard. Le facteur important, toutefois, est la hausse du taux de cette forme d'emploi dans tous les groupes d'âge et, notamment, chez les très jeunes et les très vieux : entre 1975 et 1988, la part de l'emploi total représentée par le travail non standard

Tableau 5-10

Analyse des tendances de l'emploi non standard, Canada, données observées en 1975 et 1988, et hypothétiques pour 1988

En pourcentage

	Taux[1]			
	Emploi à temps partiel	Emploi à court terme	Travail autonome à son propre compte	Total de l'emploi non standard[2]
1975	10,6	10,0	6,2	23,7
1988	15,4	11,5	7,4	28,5
1988 (scénario)[3]				
a Sexe constant	14,1	11,4	7,6	27,5
b Âge constant	16,9	12,6	7,5	30,5
c Secteur constant	14,6	11,4	7,7	28,2

1 Emploi dans les diverses formes de travail non standard en pourcentage de l'emploi total.

2 Il ne s'agit pas d'une somme parce que, dans le calcul du taux global, le chevauchement entre les diverses formes de travail non standard est supprimé.

3 En supposant qu'il n'y a eu aucun changement entre 1975 et 1988 dans la composition de l'emploi selon le sexe, l'âge et le groupe d'industries.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

a augmenté de 13,8 et 13,6 points de pourcentage, respectivement, pour le groupe des 15-24 ans et celui des 65 ans et plus, tandis qu'elle est passée de 3,9 et 4,7 points de pourcentage, respectivement, chez les 25-44 ans et les 45-64 ans.

Structure industrielle

On a prétendu qu'un facteur déterminant de la croissance de ces formes de travail avait été le déplacement vers les industries de services où la production ne peut habituellement pas être stockée et où, par conséquent, il importe de disposer d'une certaine souplesse sur le plan de la main-d'œuvre pour être en mesure de s'adapter aux fluctuations de la demande. Comme nous l'avons vu au tableau 5-8, le taux d'emploi non standard est plus fort dans les services que dans les industries de biens et est surtout concentré dans les services traditionnels. En outre, durant la période 1975-1988, la part de l'emploi total détenue par le secteur des services a progressé de 65,8 à 70.9 %, les gains les plus importants ayant été réalisés dans les services traditionnels.

Quelle a été l'importance de ces tendances du point de vue de la croissance de l'emploi non standard ? Afin d'examiner cette question, nous avons calculé des taux hypothétiques d'emploi non standard en 1988, au niveau global et pour chacune des formes d'emplois non standard, en fonction de la structure industrielle qui prévalait en 1975 (tableau 5-10*c*). Nos résultats laissent croire que l'évolution de la composition industrielle n'a joué qu'un rôle modeste dans l'expansion du travail non standard. Si la structure industrielle était demeurée la même qu'en 1975, la part de l'emploi non standard aurait diminué, mais de seulement 0,3 point de pourcentage; l'emploi à temps partiel aurait diminué dans une proportion un peu plus élevée (0,8 point de pourcentage), mais le taux de travail de courte durée serait demeuré pratiquement inchangé et la part du travail autonome à son propre compte aurait augmenté légèrement. Encore une fois, le taux croissant de l'emploi non standard au sein de chacun de ces groupes a été un facteur plus important que les mouvements dans la taille relative des groupes; entre 1975 et 1988, la part de l'emploi total représentée par les emplois non standard a augmenté de 3,4, 6,0, 5,9 et 5,2 points de pourcentage, respectivement, dans le secteur des biens (à l'exclusion de l'agriculture), les services traditionnels, les services dynamiques et les services non commerciaux.

Conditions du marché du travail

Comme nous l'avons déjà indiqué, un marché du travail en situation excédentaire crée un contexte propice à la plupart des formes d'emploi non standard; au cours des 15 dernières années, le travail non standard a connu une forte expansion, alors même que les taux de chômage demeuraient généralement élevés par rapport à la tendance historique. Dans quelle mesure, donc, la croissance de l'emploi non standard est-elle le résultat des conditions du marché du travail ?

Un examen de la période 1975-1989 indique qu'il y a certes eu un élément conjoncturel dans l'évolution de l'emploi non standard. L'augmentation annuelle la plus importante dans le taux d'emploi non standard (1,6 point de pourcentage) s'est produite entre 1982 et 1983, alors que l'économie était au creux d'une récession; de fait, durant la période de 15 ans que nous avons analysée, environ la moitié de l'augmentation totale du taux d'emploi non standard (2,2 sur 4,3 points de pourcentage) s'est produite entre 1982 et 1984.

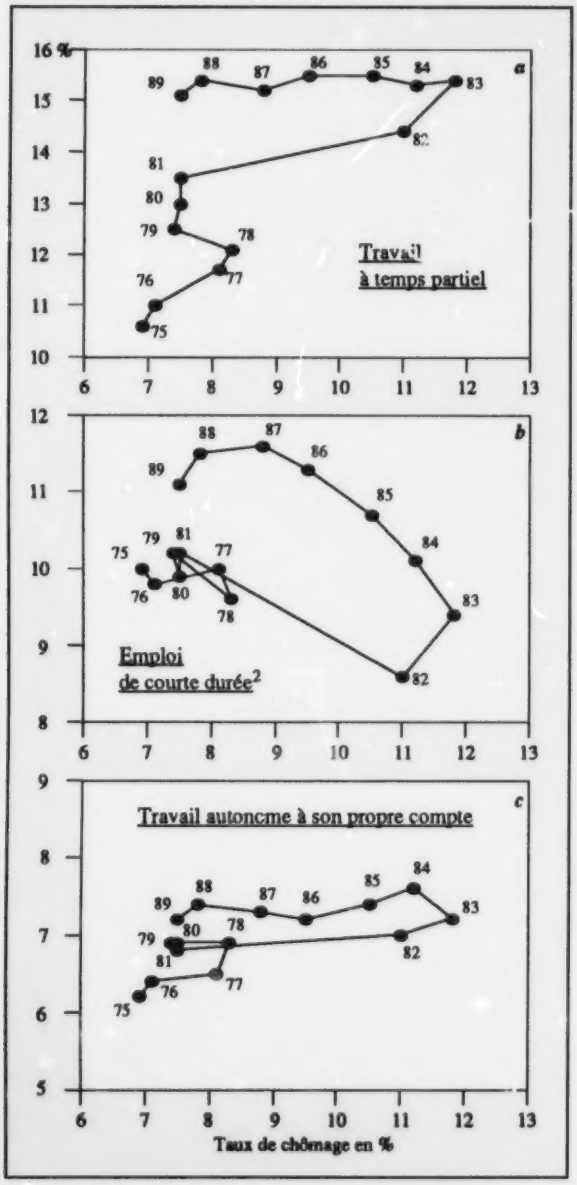
Mais il est clair, par ailleurs, que les périodes de ralentissement du marché du travail ne peuvent expliquer à elles seules la croissance de l'emploi non standard depuis le milieu des années 70. Ces formes de travail ont été en hausse tout au long de ces 15 années, peu importe les conditions qui prévalaient sur le marché du travail (voir le graphique 5-6). De fait, l'expansion du travail non standard a été inférieure au taux de croissance de l'emploi total seulement au cours de deux années depuis 1975. En outre, durant la période qui a suivi la récession, le taux de travail non standard a continué de progresser, en dépit du fait que le marché du travail s'est graduellement resserré pendant cinq années consécutives; alors que le taux de chômage est tombé de 11,9 % en 1983 à 7,8 % en 1988, la part de l'emploi non standard dans l'emploi total est passée de 26,9 % à 28,5 %.

Le graphique 5-7 nous permet de voir plus en détail le rôle qu'ont pu jouer les conditions du marché du travail, en illustrant la relation au cours de la période 1975-1989 entre le taux de chômage national et chacune des trois principales formes de travail non standard. En interprétant ces chiffres, il faut se rappeler que la courbe progresse du coin inférieur gauche (taux faible, chômage peu élevé) vers le coin supérieur droit (taux élevé, chômage élevé) lorsque la tendance de l'emploi non standard est cyclique, et du coin supérieur gauche (taux élevé, chômage peu élevé) vers le coin inférieur droit (taux faible, chômage élevé) lorsque la tendance est contracyclique; aucun profil particulier ne ressort lorsque la relation cyclique est indéterminée.

Si nous examinons d'abord l'emploi à temps partiel (volet *a* du graphique 5-7), il est évident que le taux s'est accru sensiblement durant les périodes de forte augmentation du

Graphique 5-7

Taux des formes d'emploi non standard[1] et taux de chômage, Canada, 1975-1989



1 Emploi dans chaque forme en pourcentage de l'emploi total.
2 Emplois occupés pour une durée de moins de trois mois.
Source Statistique Canada, Enquête sur la population active.

chômage (1976-1978 et, en particulier, 1981-1983). Les tendances de l'emploi à temps partiel n'ont cependant pas affiché un comportement conjoncturel lorsque les conditions du marché du travail ont été stables ou qu'elles se sont améliorées; entre 1979 et 1981, alors que le taux de chômage est demeuré essentiellement constant, il y a eu une hausse importante de l'emploi à temps partiel, tandis qu'entre 1983 et 1989 – alors que le chômage était en baisse – le niveau du travail à temps partiel n'a fluctué que très peu. Si nous examinons maintenant le travail de courte durée et le travail autonome à son propre compte, nous pouvons voir aux volets *b* et *c* du graphique 5-7 que, comparativement au travail à temps partiel, il y a eu peu de changement dans la part de l'emploi détenue par ces deux formes de travail. (À noter que les axes verticaux des volets *b* et *c* du graphique 5-7 ont une échelle plus étendue que celle du volet *a*.) En outre, les profils observés semblent indiquer qu'il n'y avait qu'un faible rapport entre le taux de chômage et le travail de courte durée ou le travail autonome à son propre compte.

L'expérience des 15 dernières années ne permet donc pas de confirmer l'hypothèse voulant que les profils d'emploi non standard reflètent principalement les conditions du marché du travail. Si l'emploi non standard sur le plan global – notamment, le travail à temps partiel – a connu certaines fluctuations conjoncturelles, la tendance dominante a pris la forme d'un mouvement séculaire haussier qui s'est avéré relativement indépendant de la conjoncture cyclique.

Questions de politiques

Deux conclusions ressortent de notre recherche concernant l'emploi non standard. Premièrement, ces formes de travail représentent une part importante et croissante de l'emploi au Canada et sont intervenues pour une part importante de la création d'emplois au cours de la dernière décennie. Deuxièmement, l'emploi non standard est d'abord caractérisé par une rémunération inférieure et une plus grande insécurité d'emploi et de revenu; pour dire les choses comme elles sont, nombre d'emplois non standard sont de « mauvais emplois ». Ces résultats nous amènent à tirer une conclusion déconcertante : un nombre important des emplois créés sur le marché du travail à l'heure actuelle sont non seulement non standard mais, à divers égards, de qualité inférieure.

Il est cependant important de souligner que ces formes d'emplois répondent clairement aux besoins nouveaux de bon nombre d'employeurs et aux préférences de certains groupes de travailleurs. Le débat en matière de politiques ne doit donc pas s'orienter vers une réduction de la croissance de ces formes de travail mais doit plutôt envisager les mesures qu'il faudrait prendre pour réduire le risque que

les travailleurs occupant ces emplois ne se retrouvent dans une catégorie professionnelle inférieure. Au chapitre 9, nous reprenons les recommandations que le Conseil économique a formulées dans son rapport intitulé *L'emploi au futur* en vue d'améliorer la sécurité économique des travailleurs qui occupent des emplois non standard.

Il importe donc que les responsables des politiques deviennent conscients que ce segment du marché du travail ne doit pas être négligé. Les emplois non standard et les travailleurs qui occupent ces emplois ne peuvent plus être considérés automatiquement comme des « marginaux »; la réalité actuelle est que l'on ne travaille plus exclusivement de neuf à cinq, cinq jours par semaine, pour un seul employeur dans une perspective à long terme. En faisant cette observation, il importe de souligner non seulement le nombre des emplois non standard mais aussi la participation durable à la population active de plusieurs travailleurs qui occupent ces emplois.

Historiquement, on ne s'est pas préoccupé beaucoup des conditions liées aux emplois non standard surtout parce que l'on considérait que les personnes qui occupaient ces emplois étaient des participants « occasionnels » à la population active. En conséquence, les législations en matière de normes d'emploi et les régimes d'avantages sociaux ont exclu les personnes que l'on considérait ne pas participer suffisamment à la population active. Les mutations qui ont marqué le marché du travail au cours des dernières décennies remettent toutefois en question la validité de cette distinction. À l'heure actuelle, la plupart des personnes qui occupent des emplois non standard participent, de fait, à la population active dans une perspective à long terme. En outre, il importe de reconnaître que plusieurs personnes qui occupent involontairement des emplois à temps partiel, de courte durée ou temporaires, préféreraient obtenir un emploi à temps plein, tout au long de l'année. Nous avons donc un nombre non négligeable de travailleurs qui participent à long terme à la population active mais qui, pour diverses raisons, ne demeurent pas au service du même employeur pendant une longue période de temps.

La dimension du phénomène croissant de l'emploi non standard qui a été étudiée de façon plus approfondie par les responsables des politiques au Canada est celui du travail à temps partiel[44]. Les analyses ont habituellement porté sur les écarts de rémunération et de sécurité économique entre les personnes travaillant à temps plein et à temps partiel. On s'est ainsi demandé si les gouvernement devaient intervenir afin de réduire ces disparités. Le plus souvent, l'instrument de politique envisagé pour atteindre cet objectif a été d'exiger que les travailleurs à temps partiel aient un accès proportionnel aux mêmes avantages sociaux – tant pour les régimes offerts par les employeurs que pour les régimes publics – que leur collègues qui travaillent à temps plein.

Pour ce qui est des régimes d'avantages sociaux parrainés par l'employeur, cela signifie que les niveaux de cotisation et de prestation devraient être établis en fonction du nombre d'heures travaillées. À l'heure actuelle, les législations en matière de normes d'emploi qui sont en vigueur au Canada ne comportent pas de telles exigences, sauf dans le cas des régimes de retraite. Après une décennie d'efforts visant à réformer les régimes de pension, les lois adoptées par la plupart des gouvernements au pays traitent maintenant les travailleurs à temps partiel qui répondent à certains critères (nombre d'années d'emploi, heures travaillées ou gains) sur un pied d'égalité avec les employés à temps plein en ce qui a trait à la participation aux régimes de pension.

Quant aux régimes publics et aux avantages sociaux accordés en vertu des législations sur les normes de travail, le principe de la proportionnalité des avantages nécessiterait certaines modifications. Les congés fériés payés sont un exemple à cet égard. Plusieurs provinces exigent qu'un employé ait travaillé 15 jours ou plus au cours des 30 jours civils précédant immédiatement un congé férié pour qu'il puisse bénéficier d'un congé payé; en conséquence, les employés à temps partiel qui travaillent moins de quatre jours par semaine (soit environ les deux tiers de tous les employés à temps partiel) sont exclus, tandis que les personnes qui travaillent le même nombre d'heures réparties sur une semaine de quatre ou cinq jours ne le sont pas. Du côté des régimes publics d'avantages sociaux, les principaux programmes liés à l'emploi – l'Assurance-chômage, le Régime de pensions du Canada, le Régime des rentes du Québec et les régimes d'indemnisation des accidents du travail – prévoient la participation tant des travailleurs à temps plein que ceux à temps partiel; néanmoins, ces régimes comportent tous des critères qui ont pour effet d'exclure certains employés à temps partiel. Par exemple, pour être admissibles aux prestations d'assurance-chômage (AC), les travailleurs doivent gagner au moins 20 % du plafond des gains de l'AC ou travailler 15 heures ou plus par semaine pour le même employeur. Selon nos estimations, ces critères excluent plus du quart des travailleurs à temps partiel de l'admissibilité aux prestations : deux cinquièmes de ces travailleurs accumulent moins de 15 heures de travail par semaine et seulement le tiers d'entre eux touchent un salaire suffisamment élevé pour satisfaire le critère relatif aux gains.

Les répercussions sur le plan des politiques de la croissance des autres formes de travail non standard n'ont généralement pas été examinées au Canada. Les principales préoccupations, du moins pour ce qui est du travail de courte durée, du travail temporaire et des emplois dans les

entreprises de personnel temporaire, visent aussi la sécurité d'emploi et de revenu[45]. À certains égards, les questions qui se posent ici sont plus complexes. Premièrement, le manque relatif de données rend très difficile l'étude avec un certain degré de certitude de plusieurs de ces questions. Deuxièmement, on observe des différences importantes entre le travail à temps partiel et les emplois de courte durée et temporaires. En particulier, même si une minorité importante des emplois à temps partiel sont aussi de courte durée, la plupart des travailleurs à temps partiel rejoignent éventuellement les effectifs permanents de leur employeur; par contre, les employés embauchés pour de courtes périodes ou sur une base temporaire sont plus souvent des « occasionnels ».

En dernière analyse, les solutions en matière de politiques aux questions soulevées par la prolifération des emplois non standard doivent tenir compte d'un certain nombre de facteurs concurrents. Par exemple, la perception que l'on a communément de la « participation à la population active » est en voie de changer et il est nécessaire de revoir qui devrait avoir accès aux avantages sociaux offerts par les employeurs ou dans le cadre des régimes publics. On relève aussi d'autres arguments en faveur d'une intervention par le biais des politiques pour défendre les intérêts des travailleurs occupant des emplois non standard. L'une de ces considérations est directement liée à l'équité – une rémunération égale pour un travail de valeur égale; à cet égard, la présence disproportionnée des femmes dans les emplois non standard soulève une préoccupation particulière. Par ailleurs, de meilleurs régimes d'avantages sociaux liés à l'emploi contribueront à réduire le nombre de prestataires de paiements de transfert, favorisant ainsi une plus grande sécurité économique.

L'idée d'améliorer la rémunération des travailleurs occupant des emplois non standard – en appliquant aux avantages sociaux le principe de la proportionnalité, par exemple – a fait surgir certaines inquiétudes. La plus importante est que les coûts qui en résulteraient pour les employeurs et les contribuables seraient excessifs. En outre, dans le cas des régimes d'avantages sociaux offerts par l'employeur, on prétend que les coûts plus élevés auraient pour effet de dissuader les entreprises d'embaucher des travailleurs dans des postes non standard, ce qui, au bout du compte, serait au détriment de certains groupes, tels que les femmes et les jeunes gens, qui sont nombreux dans ce secteur. La gravité de ce « désemploi » dépendrait de l'importance véritable des coûts supplémentaires et de la mesure dans laquelle les travailleurs occupant des emplois non standard représentent un avantage particulier pour les employeurs sous la forme notamment d'une souplesse d'opération accrue[46].

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons étudié la croissance importante au Canada des formes d'emplois qui diffèrent du modèle conventionnel du travail à temps plein, relativement permanent, chez un seul employeur. L'emploi non standard représente maintenant environ trois emplois sur 10 au pays et il est intervenu pour près de la moitié de la création nette d'emploi au cours de la dernière décennie.

Ce phénomène, observé aussi dans d'autres pays développés, est lié au fait que les formes de travail non standard offrent des avantages significatifs tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Du même coup, toutefois, il a fait surgir certaines questions importantes. Quelles sont les caractéristiques de ces emplois non standard et des travailleurs qui les occupent ? Quels facteurs expliquent leur croissance rapide ? Quelles sont les conséquences de la prolifération des emplois non standard du point de vue de la politique de l'État ?

Nous avons constaté que l'emploi non standard est généralement concentré chez les jeunes et les femmes. De même, le taux de ces formes de travail tend à être relativement élevé dans les services traditionnels et les petites entreprises. Par ailleurs, une conclusion importante de notre recherche est que l'emploi non standard a progressé au cours des 15 dernières années dans presque tous les segments du marché du travail. En outre, même s'il y a une dimension conjoncturelle à l'emploi non standard, notamment pour le travail à temps partiel, cette forme d'emploi a continué de se développer indépendamment des conditions du marché du travail. Notre analyse suggère que la croissance de ces formes d'emplois reflète des changements fondamentaux dans le fonctionnement du marché du travail au cours de cette période.

Cette question ne serait pas si importante du point de vue des politiques gouvernementales si la qualité des emplois non standard ne soulevait pas elle-même une préoccupation; malheureusement, une caractéristique importante de ces emplois est qu'ils offrent généralement une rémunération et une sécurité inférieures. Comme l'indique l'analyse que nous avons présentée dans la dernière section du chapitre, les questions en matière de politiques soulevées par l'expansion de l'emploi non standard sont complexes. Le défi auquel font face les responsables des politiques sera de conserver les avantages de ces formes de travail tout en améliorant les conditions peu attrayantes qui les caractérisent présentement. Autrement, la croissance continue de l'emploi non standard viendra exacerber le problème de la polarisation croissante de la population active.

6 Emplois et compétences dans une économie de services

L'évolution graduelle vers une économie de haute technologie, dominée par les services, implique que les compétences exigées sur le marché du travail subissent aussi une profonde transformation. Toutefois, la nature exacte de ces changements ne fait pas l'unanimité. Certains observateurs estiment que le progrès économique et technologique contribue inévitablement à relever les exigences inhérentes aux emplois. D'autres soutiennent que la tendance actuelle se traduit par des structures d'emploi de moins en moins spécialisées. Les problèmes d'ordre conceptuel et méthodologique qui surgissent lorsqu'on veut mesurer les compétences ont aussi contribué à rendre ce débat complexe. La méthode traditionnellement utilisée par les économistes – c'est-à-dire le recours à des mesures représentatives fondées sur les salaires ou la scolarité des travailleurs – est particulièrement limitée.

Nous débutons par un examen des études déjà publiées. Cette documentation s'inspire largement de la recherche en sociologie; de façon générale, cette discipline a privilégié une approche plus directe à l'analyse des compétences en mesurant le niveau des compétences exigées des professions ou des emplois plutôt que les caractéristiques des personnes qui les occupent. Nous procédons ensuite à une analyse en trois parties des tendances sur le plan des compétences.

Dans la première partie, nous examinons dans quelle mesure les structures professionnelles ont changé avec les années. La tendance dominante à cet égard a été l'augmentation de l'importance relative des professions de « cols blancs », axées sur l'information, tant dans le secteur des biens que dans celui des services. Une bonne partie de cette croissance s'est produite dans les catégories de la gestion et de l'administration, et celle des emplois de professionnels et de techniciens, qui sont pour la plupart hautement spécialisés.

La deuxième partie de notre recherche aborde plus directement la question de la nature des compétences exigées des emplois. Notre analyse est fondée sur les renseignements concernant les « caractéristiques professionnelles » tirés du système de classification descriptive des professions. Ces données nous fournissent des détails sur des éléments tels que les exigences en matière de scolarité et de formation professionnelle des emplois et la nature du travail. Nous en concluons qu'il y a eu dans l'ensemble un relèvement des compétences exigées sur le marché du travail entre 1971 et 1986.

La troisième étape de notre analyse est fondée sur deux enquêtes dans le cadre desquelles des personnes ont été interrogées sur la nature de leur travail. Bien que ces enquêtes ne nous permettent pas d'évaluer directement les tendances chronologiques, elles nous offrent cependant un tableau passablement détaillé à un point dans le temps du contenu des emplois et une vision en profondeur de la question des compétences liées aux emplois. Notre analyse fait ressortir l'hétérogénéité du secteur des services en ce qui a trait aux caractéristiques des emplois. Une bonne part des emplois dans les services non commerciaux et certains services dynamiques exigent une main-d'œuvre hautement qualifiée, tandis que ceux qui n'exigent qu'une main-d'œuvre peu qualifiée se retrouvent le plus souvent dans les industries de services traditionnels. Ces enquêtes indiquent aussi qu'il y a une concentration significative de femmes dans les emplois de services peu spécialisés.

Aperçu de la documentation

La façon dont évolue la composition de l'emploi sur le plan des compétences ne fait pas l'unanimité. La position classique – qui, selon les termes de Spenner, s'inscrit dans la notion traditionnelle de l'industrialisation[1] – est que les compétences requises s'accroissent à mesure que les économies se développent. Cette vision « postindustrielle », qui est associée plus étroitement aux travaux de Daniel Bell[2], est fondée sur l'hypothèse que la croissance de la productivité, un éventail de produits à plus grande valeur ajoutée et des méthodes de production de plus en plus complexes, attribuables au changement technologique et à la modernisation de l'économie, contribuent à éliminer le travail physique servile pour accorder de plus en plus d'importance aux connaissances techniques et professionnelles de haut calibre. Selon cette thèse, le « relèvement » à un niveau supérieur de la structure de l'emploi se produit de deux façons : premièrement, par une progression des compétences requises pour certains emplois et, deuxièmement, par une évolution de la composition de l'emploi au détriment des professions ne demandant qu'un faible niveau de spécialisation et au profit de celles plus exigeantes.

Diamétralement opposée à cette vision, on retrouve la thèse de la « dévalorisation » selon laquelle le principal effet du développement économique est de rendre le travail moins exigeant. Cette notion a reçu beaucoup d'attention depuis

la publication de l'importante étude de Harry Braverman intitulée *Labor and Monopoly Capital*, en 1974[3]. Selon la thèse de la dévalorisation, le changement technologique et la modernisation créent peut-être un petit nombre d'emplois pour des travailleurs hautement spécialisés liés à la conception et à la gestion des systèmes de production de haute technologie. Toutefois, les autres emplois dans le secteur des biens comportent des tâches de routine systématisées qui exigent très peu de jugement, et la majorité des emplois se retrouvent dans les activités du secteur des services qui ne demandent qu'un faible degré de spécialisation.

Certes, l'absence de consensus sur cette question reflète, en bonne partie, les problèmes de conception et de méthodologie associés à la mesure des niveaux de compétence et de leurs tendances dans le temps. À cet égard, toute une série de questions demeure sans réponse, y compris dans quelle mesure la compétence est associée au travailleur ou à l'emploi, quelles sont les données pertinentes qui permettent de mesurer les niveaux de compétence et quelles sont les dimensions de la compétence qui doivent être prises en considération.

Les économistes qui s'inscrivent dans le courant de pensée dominant ont eu tendance à considérer la notion de « compétence » comme étant une caractéristique des personnes. Un exemple de cette approche est la recherche sur le capital humain faite dans les années 60 et 70, représentée par les travaux de Mincer, Becker, Schultz et d'autres[4]. Ces travaux ont surtout mis l'accent sur la formation et la scolarité comme autant d'investissements qui produisent un rendement économique, sur le plan tant privé que social. La recherche sur le capital humain s'est intéressée presque exclusivement à l'aspect de l'offre sur le marché du travail; de façon générale, elle n'a pas tenu compte de la demande. En conséquence, à mesure que des pays comme le Canada ont accru leur investissement dans le stock de capital humain, l'analyse découlant de cette école de pensée a appuyé la thèse d'un relèvement du niveau des compétences.

Les chercheurs n'appartenant pas au courant principal de la pensée en science économique ont été plus enclins à étudier l'évolution des compétences en fonction des attributs de la structure d'emploi plutôt que de la population active, c'est-à-dire qu'ils ont privilégié la demande. Il y a plusieurs raisons à cela. Premièrement, le changement technologique et le développement économique peuvent influer sur le contenu du travail indépendamment de la façon dont ils touchent aux compétences qu'une personne met à contribution au travail. Deuxièmement, les exigences professionnelles peuvent dicter l'investissement du travailleur sur le plan de son capital humain plutôt que l'inverse[5]. Enfin, l'approche axée sur l'offre ne prévoit pas la possibilité que les travailleurs puissent être surqualifiés ou sous-qualifiés pour l'emploi qu'ils occupent. On peut donc avoir de très bonnes raisons d'envisager à la fois la structure professionnelle et le contenu des emplois.

Les différences méthodologiques et les lacunes en matière de données ont compliqué les analyses, axées sur la demande, des tendances sur le plan des compétences[6]. Les études de la composition globale de la structure d'emploi – par exemple, celles utilisant les données sur les professions tirées des recensements successifs – ont généralement mené à la conclusion qu'il y avait eu relèvement du niveau des compétences[7]. Par ailleurs, les études de cas fondées sur les tendances au sein d'une profession, d'une entreprise ou d'une industrie donnée ont souvent fait état d'une plus grande volatilité dans la composition professionnelle, de sorte qu'on en a conclu qu'il y avait eu dévalorisation des compétences[8].

En définitive, l'une et l'autre des approches ne permettent de saisir qu'une partie de la réalité. Les tendances sur le plan des compétences peuvent être sensibles aux variations dans la composition professionnelle de l'emploi et aux mutations dans le contenu du travail lui-même au sein des diverses professions. Pour la plupart, les analyses statistiques au niveau agrégé, qui retracent le profil professionnel dans le temps, permettent aux chercheurs d'envisager la première de ces questions, à savoir dans quelle mesure l'innovation technologique et les autres changements modifient la répartition de la main-d'œuvre entre les professions faisant appel à divers niveaux de compétences. Ces études n'abordent généralement pas la question du changement au niveau du contenu du travail, qu'il n'est vraiment possible de cerner que par le biais d'études de cas; par ailleurs, ces dernières ne jettent aucun éclairage sur le tableau d'ensemble. Peu d'analyses recourent simultanément aux deux approches[9].

Les méthodes traditionnelles appliquées à l'étude des compétences se sont limitées à l'examen de la connaissance objective et des compétences qu'exigeait l'exécution d'un travail, mettant l'accent sur le degré de complexité cognitive et physique et le degré requis de connaissances spécialisées. Mais, plus récemment, les analystes ont commencé à adopter une perspective multidimensionnelle et de plus large portée, qui intègre le contexte social de l'emploi, notamment le degré d'autonomie et de contrôle qu'il comporte. En général, une approche plus étroite, selon laquelle le concept de compétences ne déborde pas le cadre des tâches à effectuer, a débouché sur la conclusion que le développement économique favorisait un relèvement du niveau des compétences, tandis que l'approche privilégiant l'autonomie et le contrôle menait à la conclusion opposée.

Pour compliquer un peu plus les choses, notre perception de la nature des compétences change également. Un certain nombre d'analyses récentes, y compris une série d'études de cas réalisées par le Conseil économique[10], ont établi l'importance croissante de la créativité, de la capacité d'adaptation et des aptitudes en communications et en relations interpersonnelles, à mesure que l'emploi se concentre dans les services. Jusqu'à maintenant, ces changements quant à la nature des compétences n'avaient pas été intégrés de façon adéquate dans les travaux publiés sur les tendances en matière de compétences professionnelles.

Évolution de la composition professionnelle et répercussions sur le plan des compétences

Dans cette section, nous examinons les changements qui se sont produits dans la composition professionnelle et la structure industrielle en analysant les structures professionnelles afin de déceler les changements survenus dans les niveaux de compétences requis. La faiblesse de cette approche est qu'elle suppose un degré particulier de compétences pour chaque groupe professionnel. Comme nous le verrons plus loin dans ce chapitre, il existe des méthodes plus raffinées pour évaluer les profils de compétences dans le temps.

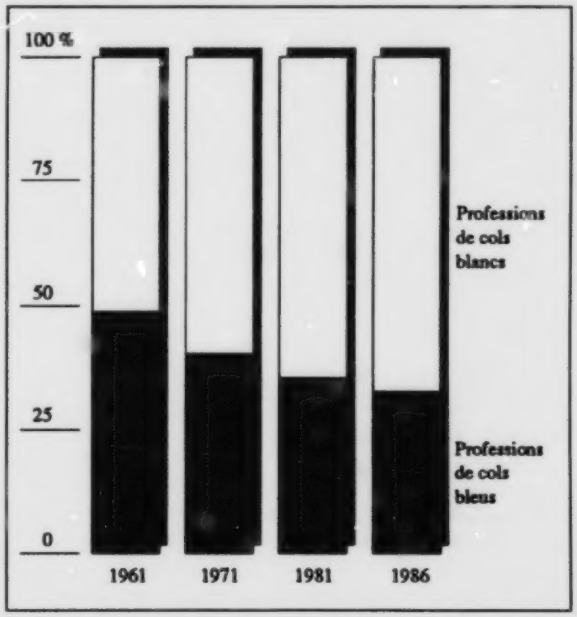
Le chapitre met donc l'accent sur l'incidence qu'a exercé le déplacement vers les services sur les emplois et les compétences. Mais, comme nous le verrons, la croissance des services n'est pas la seule source d'évolution des professions qui s'est produite au cours des dernières années. De fait, il serait plus précis de décrire ces changements dans les profils professionnels en évoquant une ressemblance croissante et, peut-être, une convergence possible, entre le secteur des biens et celui des services.

Le changement le plus évident dans ces profils a été la croissance des professions de « cols blancs » et le déclin des professions de « cols bleus »[11]. Le graphique 6-1 illustre qu'entre 1961 et 1986, il y a eu une augmentation d'environ 16 points de pourcentage de la part des professions de cols blancs dans la population active, celle-ci étant passée d'environ 50 % en 1961 à près des deux tiers en 1986.

Lorsque nous regardons quelles professions ont contribué le plus à la croissance globale de l'emploi durant la période 1971-1986, ce sont les emplois de cols blancs, encore une fois, qui dominent (tableau 6-1). Entre 1971 et 1981, l'emploi total s'est accru de près de trois millions de postes; 80 % de cette hausse a été attribuable à des professions de cols blancs. Entre autres, les emplois de gestionnaires et d'administrateurs et ceux liés au travail de bureau, aux ventes et aux services ont représenté près de 60 % de la croissance totale. La plupart des professions de cols bleus ont contribué très peu, voire aucunement, à l'expansion générale de l'emploi.

Graphique 6-1

Répartition de la population active selon les professions de cols bleus et de cols blancs[1], Canada, certaines années, 1961-1986



1 Population active expérimentée à l'exclusion des professions qui ne sont pas définies ou déclarées.

SOURCE Statistique Canada, Recensement du Canada.

Cette tendance dans la croissance des professions est devenue encore plus marquée durant les années 80. Quatre groupes de cols blancs – les professions dans les domaines de la gestion et de l'administration, de la médecine et des soins de santé, des ventes, et des services – ont été responsables de presque toute la création nette d'emplois entre 1981 et 1986; un nouveau poste sur trois s'est créé dans le seul groupe des gestionnaires et des administrateurs. Comme l'indique le tableau 6-1, la seule déviation par rapport à cette tendance est imputable aux professions liées au travail de bureau, dont l'apport à la croissance de l'emploi est tombé de 24 % entre 1971 et 1981 à 6 % entre 1981 et 1986. À noter que durant cette dernière période, le déclin parmi les professions de cols bleus est devenu encore plus accentué qu'au cours de la décennie précédente.

Tableau 6-1

Apport des groupes professionnels à la variation de l'emploi total, Canada, 1971-1981 et 1981-1986

	Apport à la variation de l'emploi total	
	1971-1981	1981-1986
	En pourcentage	
Professions de cols blancs	78,0	134,5
Gestion, administration et professions connexes	13,8	34,9
Sciences naturelles, génie et mathématiques	5,3	7,2
Sciences sociales et professions connexes	3,1	9,3
Professions religieuses	–0,8	–
Enseignement et professions connexes	4,1	6,6
Médecine et santé	5,9	15,6
Professions artistiques, littéraires, reliées aux loisirs et professions connexes	2,0	5,0
Travail de bureau et professions connexes	23,8	6,2
Vente	9,5	18,6
Services	11,2	31,0
Professions de cols bleus	22,1	–34,5
Agriculture, horticulture et zootechnie	–0,7	3,8
Pêche, piégeage et professions connexes	0,3	0,1
Exploitation forestière et abattage	0,1	–0,3
Extraction minière, carrières et professions connexes (y compris le pétrole et le gaz)	0,4	–3,0
Transformation	3,7	–7,6
Usinage et professions connexes	1,8	–7,8
Fabrication, montage et réparation de produits	5,8	–2,2
Construction	5,3	–11,5
Opérateurs de machines ayant trait au transport	3,4	–1,7
Manutention de matériaux et professions connexes	0,9	–3,6
Autres métiers et professions d'opérateur de machine	0,9	–0,2
	En milliers	
Variation totale[1]	2 985	483

1 Ne comprend pas les professions non classées et non déclarées.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Tendances professionnelles par secteur

Traditionnellement, les professions de cols blancs ont surtout été le propre des emplois dans les industries de services, tandis que les emplois de cols bleus étaient concentrés dans le secteur des biens. Parmi le groupe professionnel des cols blancs, 86 % travaillaient dans des industries de services en 1986 (graphique 6-2). Par ailleurs, plus des deux tiers des cols bleus travaillaient dans le secteur de la production des biens; à noter, toutefois, qu'un groupe de cols bleus, celui des opérateurs de matériel de transport, se retrouvait surtout dans le secteur des transports, qui est une industrie de services.

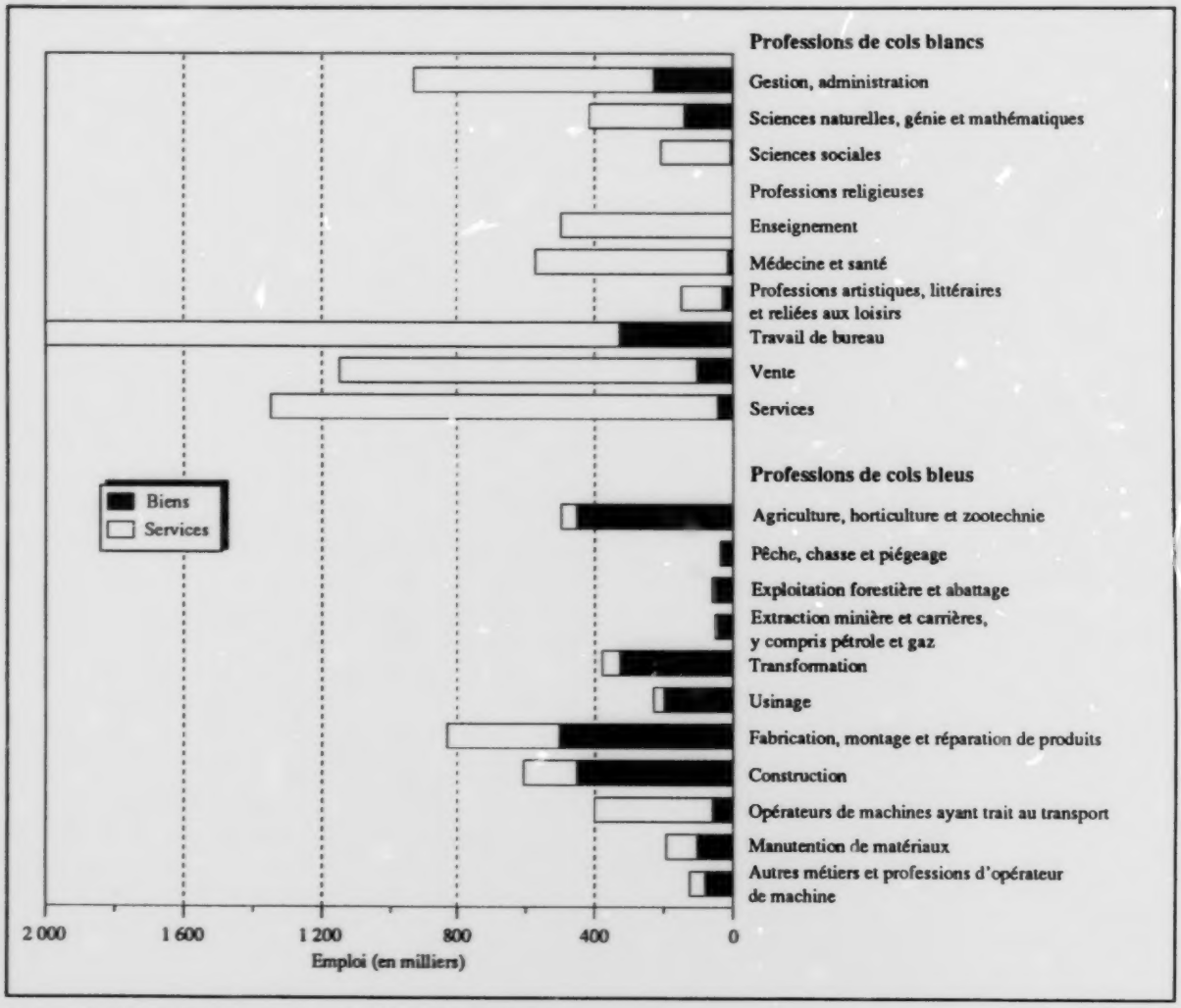
Si les emplois de cols blancs et de cols bleus sont encore étroitement associés à un secteur donné, les indices d'un rapprochement des profils professionnels de ces secteurs s'accumulent, alors que la croissance tant dans le secteur de la production des biens que dans celui des services est maintenant concentrée dans les postes de cols blancs. Le rôle décroissant des emplois de cols bleus était évident dans les deux secteurs durant la période 1971-1986, le profil professionnel se déplaçant vers les emplois de cols blancs – notamment dans les catégories de la gestion et de l'administration, et des emplois de professionnels et de techniciens – tant dans le secteur des biens que dans celui des services (tableau 6-2). Indéniablement, le changement technologique est l'un des principaux facteurs déterminants de cette concentration accrue de la croissance des emplois de cols blancs dans le secteur des biens et de la convergence concomitante des profils professionnels des secteurs. Comme l'ont démontré des recherches menées antérieurement par le Conseil économique du Canada, les innovations techniques contribuent à réduire la demande de travailleurs affectés directement à la production dans les industries de biens et à accroître les besoins pour toute une gamme de professionnels, de techniciens et d'autres cols blancs[12].

Incidence sur le plan de la scolarité et des compétences

Que nous apprennent ces variations dans la structure professionnelle en ce qui a trait aux tendances sur le plan des compétences ? En examinant cette question, nous avons adopté un système de classification qui est parfois utilisé par les analystes du marché du travail pour répartir les grands groupes professionnels en trois niveaux de compétences[13]. Selon ce système, les emplois de gestionnaires, d'administrateurs, de professionnels et de techniciens sont considérés comme exigeant des « compétences supérieures »; les emplois liés au travail de bureau, aux ventes et aux tâches de cols bleus sont des emplois exigeant des « compétences moyennes », tandis que les emplois de services requièrent « peu de compétences ».

Graphique 6-2

Concentration de l'emploi dans les professions, par secteur, Canada, 1986



Source Statistique Canada, Recensement du Canada, données inédites.

Au tableau 6-3, nous avons réparti l'emploi selon ces trois niveaux de compétences pour la période 1971-1986. Si les chiffres de ce tableau ne permettent de donner qu'un aperçu très général, ils indiquent tout de même que les variations dans la composition professionnelle ont entraîné un relèvement à un niveau supérieur du profil global des compétences. Si nous examinons d'abord l'ensemble de l'économie, la part de l'emploi total allant aux postes à compétences supérieures a augmenté de près de 7 points de pourcentage au cours de cette période de 15 ans. Le groupe des emplois ne demandant que peu de qualifications a aussi vu sa part augmenter; cependant, le gain a été beaucoup plus faible. La plus grande partie de la perte a été accusée par le groupe des emplois exigeant des compétences moyennes, qui a vu sa part de l'emploi total diminuer de plus de 7 points de pourcentage.

Le tableau 6-3 indique que, tant dans le secteur des biens que dans celui des services, les emplois exigeant une main-d'œuvre hautement qualifiée ont enregistré des gains significatifs tandis que ceux ne demandant que peu de qualifications et, en particulier, ceux exigeant des compétences moyennes

Tableau 6-2

Variation de la composition professionnelle de l'emploi, secteurs des biens et des services, Canada, 1971 et 1986

	Secteur des biens			Secteur des services		
	1971	1986	Variation	1971	1986	Variation
	En pourcentage		En points de pourcentage	En pourcentage		En points de pourcentage
Professions de cols blancs	23,4	28,0	+4,6	81,6	85,4	+3,8
Gestion et administration	3,4	7,1	+3,7	5,9	9,5	+3,6
Professionnels et techniciens	4,4	6,0	+1,6	20,7	22,1	+1,4
Travail de bureau, vente et service	15,6	14,9	–0,7	55,0	53,8	–1,2
Professions de cols bleus	76,7	72,1	–4,6	18,5	14,7	–3,8
Total[1]	100,0	100,0	...	100,0	100,0	...

1 Ne comprend pas les professions non classées et non déclarées.
SOURCE Statistique Canada, Recensement du Canada, données inédites.

Tableau 6-3

Répartition de l'emploi selon le niveau de compétence professionnelle, par secteur, Canada, 1971, 1981 et 1986

En pourcentage

	Professions exigeant des compétences supérieures[1]			Professions exigeant des compétences moyennes[2]			Professions exigeant peu de compétences[3]		
	1971	1981	1986	1971	1981	1986	1971	1981	1986
Secteur des biens	7,7	11,5	13,1	90,6	87,1	85,6	1,7	1,5	1,4
Secteur des services	26,2	29,4	31,6	55,6	53,8	51,0	18,2	16,8	17,4
Services dynamiques	16,3	22,6	25,5	79,4	73,7	70,5	4,3	3,7	4,0
Services traditionnels	4,5	6,7	7,5	64,0	61,6	59,1	31,4	31,6	33,4
Services non commerciaux	53,4	57,0	60,1	27,0	26,0	23,8	19,7	17,0	16,0
Total	19,2	23,5	26,0	69,0	64,8	61,4	11,9	11,7	12,6

1 Professions de gestionnaires, d'administrateurs, de professionnels et de techniciens.
2 Professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux emplois de « cols bleus » (ce dernier groupe comprend les professions liées à l'extraction minière, la pêche, l'agriculture, l'usinage et la construction).
3 Professions dans le secteur des services telles que serveurs, gardiens, concierges et commis.
SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

ont accusé une baisse. Les données du tableau font ressortir en outre l'hétérogénéité de la structure d'emploi du secteur des services. Les services non commerciaux et dynamiques ont des profils de compétences professionnelles de niveau relativement élevé; à noter que dans les services non commerciaux, la majorité des emplois ont été classés dans la catégorie des compétences supérieures et que, dans les services dynamiques, la quasi-totalité des emplois appartiennent soit à cette catégorie soit à celle des emplois exigeant des compétences moyennes. Par ailleurs, les emplois n'exigeant que peu de qualifications sont, de loin, concentrés dans les services traditionnels, lesquels ne comportent que très peu d'emplois ayant besoin de travailleurs hautement qualifiés.

Afin d'explorer les tendances futures, nous avons fait des projections à l'an 2000 en recourant au Système de projections des professions au Canada (SPPC) du gouvernement fédéral; ces projections sont présentées au tableau 6-4[14]. Selon la technique du « coefficient fixe », la composition professionnelle de l'emploi dans chaque industrie a été maintenue constante en fonction de son profil de 1986. Les déplacements projetés dans la structure globale des professions ne peuvent alors refléter que les changements dans la répartition industrielle de l'emploi. Les tendances prévues dans la composition industrielle (sans modifications intra-industrielles au niveau des professions) donneraient une structure professionnelle en l'an 2000 qui serait légèrement plus orientée vers les emplois de cols blancs qu'elle ne l'était en 1986.

Les projections fondées sur la technique du « coefficient variable » permettent non seulement de tenir compte des changements dans la composition globale de l'emploi, mais aussi de ceux dans la composition de l'emploi au sein des industries. Les tendances observées dans la composition professionnelle de chaque industrie entre 1981 et 1986 sont maintenues, par hypothèse, pour l'ensemble de la période 1986-2000[15]. Compte tenu des profils de croissance de l'emploi observés dans les années 80 (voir le tableau 6-1), il n'est pas surprenant que les projections fondées sur la méthode du « coefficient variable » montrent un profil des professions en l'an 2000 qui soit davantage axé sur les postes de cols blancs, en particulier dans les emplois de gestionnaires et d'administrateurs (voir le tableau 6-4). Prises ensemble, ces projections laissent croire que les tendances observées au cours de la période 1971-1986 – y compris le relèvement du niveau professionnel en général – se poursuivront vraisemblablement d'ici la fin du siècle.

Tableau 6-4

Structure des professions, Canada, 1986, et projections en l'an 2000

En pourcentage

		2000	
	1986	Coefficient fixe[1]	Coefficient variable[2]
Professions de cols blancs	67,8	69,4	71,7
Gestion et administration	10,2	11,1	14,2
Professionnels et techniciens	17,1	17,0	18,2
Travail de bureau, vente et service	40,6	41,3	39,3
Professions de cols bleus	32,4	30,6	28,3
Total	100,0	100,0	100,0

1 Fondé sur la part de l'emploi représentée par la profession dans chacune des industries en 1986.

2 Fondé sur une méthodologie qui permet une variation des parts des professions dans l'emploi de chaque industrie entre 1986 et 2000 selon la variation observée entre 1981 et 1986.

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur le Système de projections des professions au Canada et des données d'Emploi et Immigration Canada, *Le nouveau mode d'emploi – Profil de croissance du marché du travail*, avril 1989.

Contenu en information des emplois

Une autre dimension de la structure changeante des professions est la demande croissante que provoque le changement technologique pour les travailleurs spécialisés dans la création et la transmission de l'information[16]. Afin d'évaluer cette tendance, nous avons analysé l'emploi à l'aide d'un modèle de classification des professions d'abord appliqué au Canada par Osberg et ses collaborateurs[17]. Selon cette classification, la main-d'œuvre est répartie en quatre groupes professionnels, dont deux directement associés à l'information[18]. Le premier est formé des professions liées aux « données » (par exemple, préposés au traitement de texte, employés de bureau, vendeurs et commis à la tenue de livres) et a trait à la production de données, tandis que le second regroupe les professions liées au « savoir » (par exemple, scientifiques, ingénieurs, gestionnaires et rédacteurs) et s'intéresse au développement et à l'interprétation de l'information. Selon ce modèle, les travailleurs du savoir ont tendance à être des travailleurs de l'information hautement qualifiés, tandis que les préposés aux données sont généralement moins qualifiés.

Entre 1971 et 1986, la part de l'emploi total représentée par les travailleurs de l'information est passée d'environ 45 % à plus de 52 % (tableau 6-5). Les travailleurs de l'information acquièrent une plus grande importance dans deux secteurs : leur proportion a augmenté au cours de ces années par plus de 5 points de pourcentage dans la production des biens et de 4 points de pourcentage dans le secteur des services. Dans l'ensemble, le secteur des services utilise beaucoup plus de travailleurs de l'information que ne le fait celui de la production des biens. Mais, l'importance de l'emploi lié à l'information varie considérablement au sein des différentes industries de services. À une extrémité, les services personnels ne comptent qu'un très faible pourcentage de travailleurs de l'information, inférieur même à celui du secteur des biens. À l'autre extrémité, la vaste majorité

Tableau 6-5

Pourcentage des travailleurs de l'information dans chaque industrie et ratio des préposés aux données aux travailleurs du savoir, Canada, 1971, 1981 et 1986[1]

	Part des travailleurs de l'information dans l'ensemble de l'industrie			Ratio des préposés aux données aux travailleurs du savoir		
	1971	1981	1986	1971	1981	1986
	En pourcentage					
Secteur des biens	22,1	25,8	27,5	2,51	1,51	1,36
Industries primaires	9,7	17,9	19,6	0,69	0,70	0,68
Fabrication	30,0	31,1	33,3	3,23	1,80	1,53
Secteur des services	59,2	62,8	63,2	6,80	4,62	4,18
Services dynamiques	63,8	69,3	70,6	5,81	3,37	3,05
Transports, communications et services d'utilité publique	39,2	43,7	44,4	3,93	2,46	2,23
Commerce de gros	68,9	70,6	72,8	11,26	5,64	4,86
Finances, assurances et affaires immobilières	91,2	93,3	92,9	14,43	5,98	5,25
Services aux entreprises	86,3	86,2	85,4	2,29	1,74	1,73
Services traditionnels	50,6	52,7	51,8	24,24	12,18	10,58
Commerce de détail	73,0	75,9	76,9	38,92	18,60	16,46
Services personnels	14,3	17,3	17,8	5,23	3,13	2,91
Services non commerciaux	62,3	65,1	66,3	4,84	4,11	3,70
Éducation, santé et services sociaux	67,9	67,8	68,5	7,25	6,74	5,88
Administration publique	52,4	60,0	62,0	2,51	1,97	1,77
Toutes les industries	45,1	50,5	52,4	5,35	3,65	3,36

1 Les travailleurs de l'information participent à la création et à la transmission de l'information. Ils comprennent les travailleurs préposés à la production de données (par exemple, les opérateurs d'appareils de traitement de textes et les préposés à la tenue des livres) et les travailleurs du savoir qui participent à la création et à l'utilisation des données (par exemple, les gestionnaires et les scientifiques).

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

des emplois dans les services financiers et les services aux entreprises revient à des professions liées à l'information.

Le tableau 6-5 décrit également l'évolution de la composition de l'emploi axé sur l'information entre 1971 et 1986. Pour l'ensemble de l'économie, le rapport entre les préposés aux données et les travailleurs du savoir a diminué sensiblement au cours de cette période; par rapport à 1971, il y avait en 1986 deux préposés aux données de moins pour chaque travailleur du savoir (3,36 contre 5,35). Cela signifie qu'on a réalisé une efficience accrue dans l'utilisation des travailleurs de l'information durant cette période; certes, la diffusion des technologies informatiques au cours de ces années a vraisemblablement exercé une influence à cet égard.

Le ratio des emplois reliés aux données aux emplois liés au savoir est beaucoup plus faible dans le secteur des biens que dans celui des services (1,36 contre 4,18 en 1986). Encore une fois, le secteur des services affiche une forte variation. De façon générale, l'emploi axé sur l'information exige une plus grande spécialisation dans les services dynamiques et non commerciaux que dans les services traditionnels. Entre autres, le ratio des préposés aux données aux travailleurs du savoir est très faible dans les services aux entreprises et l'administration publique. Par ailleurs, même si le commerce de détail affiche une proportion élevée de travailleurs de l'information (77 %), la vaste majorité de ces employés sont peu qualifiés, représentant environ 94 % de l'ensemble des emplois liés à l'information.

Mesures des compétences fondées sur les caractéristiques professionnelles

Dans cette section, nous présentons les résultats d'une analyse plus poussée du niveau des compétences, laquelle

est tirée de renseignements détaillés sur les professions qui figurent dans la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP). À l'aide de données sur les « caractéristiques professionnelles » (parfois appelées données sur les « caractéristiques des travailleurs »), nous pouvons assigner des attributs liés aux « compétences » ainsi que des niveaux de compétence à chaque profession, et ensuite utiliser ces scores pour réévaluer la répartition de l'emploi par profession[19]. Cette méthode permet un examen plus détaillé des tendances sur le plan des compétences qu'une simple analyse de l'évolution de la structure professionnelle.

Mentionnons toutefois certaines préoccupations que soulèvent les données sur les caractéristiques professionnelles[20]. Premièrement, les scores factoriels fondés sur les données de la CCDP sont dérivés d'évaluations faites à la fin des années 60. Par conséquent, l'analyse des caractéristiques de la structure professionnelle depuis cette époque ne permet pas d'intégrer les effets des mutations technologiques et d'autres tendances plus récentes sur les compétences requises dans une profession. Son utilité est donc restreinte à la capacité de saisir les effets des changements survenus dans la répartition professionnelle de l'emploi. Deuxièmement, les scores factoriels sont fondés sur les professions plutôt que sur les emplois. Par conséquent, tous les genres de travail qui entrent dans une catégorie professionnelle (numéro de code à quatre chiffres) sont considérés, par hypothèse, comme ayant le même profil de compétences alors que les divers types d'emplois compris au sein d'une catégorie professionnelle, bien qu'étroitement reliés, diffèrent parfois considérablement sur le plan des compétences requises[21]. Troisièmement, les scores factoriels reflètent les préjugés des évaluateurs d'emploi à une époque où le travail était encore orienté vers la production industrielle et la main-d'œuvre masculine. De fait, une évaluation de la base de données correspondante aux États-Unis sur les caractéristiques professionnelles a fait ressortir que la fiabilité diminue dans le cas des évaluations des caractéristiques des emplois de services où la main-d'œuvre est à prédominance féminine[22]. Enfin, les scores du CCDP conviennent mieux à l'évaluation des exigences objectives d'une profession sur le plan des compétences (complexité et formation requise) que du degré d'autonomie et de contrôle qu'elle comporte.

Tout en reconnaissant ces limites, l'examen des caractéristiques professionnelles – fondé sur des systèmes de classification professionnelle largement utilisés qui contiennent des données détaillées et de portée nationale, et permettent de saisir le caractère multidimensionnel des compétences – s'avère très utile pour analyser les tendances sur le plan des compétences. Les mesures de compétences utilisées dans notre analyse sont décrites dans l'encadré à la page 108.

Évolution des compétences

Le tableau 6-6, qui est fondé sur des données du recensement, montre dans quelle mesure la composition des compétences s'est modifiée entre 1971 et 1986 selon ces cinq attributs. Les résultats pour l'ensemble des mesures indiquent que les compétences de la main-d'œuvre se sont accrues au cours de la période[23]. Si nous prenons la préparation professionnelle spécifique, par exemple, nous pouvons voir qu'en 1986, 25,3 % des personnes occupaient des postes exigeant plus de deux années de formation, comparativement à seulement 20,8 % en 1971; au même moment, la proportion des professions exigeant moins d'un mois de formation a diminué de 1 point de pourcentage. La même chose est vraie dans le cas de l'indicateur de la formation générale, d'après lequel la part des emplois exigeant une certaine scolarité postsecondaire ou l'équivalent (niveaux 5 et 6) s'est accrue de près de 3 points de pourcentage entre 1971 et 1986, tandis que le pourcentage des emplois exigeant une scolarité inférieure à des études secondaires ou l'équivalent (niveaux 1 et 2) a diminué de plus de 4 points de pourcentage. Dans l'ensemble, le tableau 6-6 indique qu'un nombre croissant d'emplois comportent des degrés plus élevés de complexité cognitive, de diversité des tâches et de responsabilité.

Le phénomène du relèvement du niveau des compétences ressort également des indices d'écart net qui résument les données de chaque volet (voir le tableau 6-6). Cet indice mesure la probabilité qu'une personne choisie au hasard en 1986 occupait un emploi exigeant des compétences supérieures à celles exigées d'une personne choisie en 1971; lorsque cet indice est positif, cela signifie qu'un niveau plus élevé de compétences était exigé en 1986 par rapport à 1971. L'indice de préparation professionnelle spécifique, par exemple, montre qu'il y a une probabilité de 6 % qu'un travailleur choisi au hasard en 1986 occupait un emploi exigeant une plus grande formation spécifique à l'emploi qu'une personne choisie au hasard en 1971. De fait, l'indice d'écart net est positif pour chacune des cinq mesures, ce qui veut dire que le niveau des compétences exigées a augmenté dans tous les cas.

Les résultats du tableau 6-6 font état d'une tendance générale vers un accroissement des exigences en matière de compétences, mais ils indiquent également qu'il y a un plus grand nombre de travailleurs dont les emplois exigent des compétences relativement limitées (comme en témoignent les deux catégories inférieures de chaque mesure). Près de la moitié occupaient encore des emplois ne demandant que six mois ou moins de formation; près de 30 % des emplois n'exigeaient qu'un niveau élémentaire de raisonnement et de formation en mathématiques et en langue; 28 % des

Mesures de compétences

Les cinq mesures de compétences que nous avons utilisées sont fondées sur les données fournies par la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) sur les caractéristiques des diverses professions. Selon ce système de classification, à chaque titre de profession correspond une description fondée sur 52 « caractéristiques » indiquant le degré de complexité des tâches à accomplir, les qualités exigées des travailleurs (études et formation ainsi que caractéristiques plus personnelles) et les « conditions d'ambiance »[1].

Nous avons retenu deux des facteurs de la CCDP, lesquels correspondent aux études et à la formation professionnelle requises par une profession donnée – la « formation générale » et la « préparation professionnelle spécifique » – comme mesures de compétences[2].

La *formation générale* (FG) exprime le niveau de raisonnement, de mathématiques et de langage nécessaire pour exercer un emploi de façon satisfaisante dans la profession concernée. Selon la CCDP, la FG s'étage du niveau 1 (formation la plus simple) au niveau 6 (formation la plus poussée); vu les données que nous utilisions, nous avons été forcés d'agréger les niveaux 5 et 6 dans la présente étude.

La *préparation professionnelle spécifique* (PPS) correspond au temps de formation nécessaire pour accomplir de façon satisfaisante les tâches d'une profession donnée. La CCDP distingue neuf durées de PPS, du niveau 1 (simple démonstration) au niveau 9 (plus de 10 ans); dans nos résultats de recherche, cependant, les catégories de formation ont été agrégées en trois, quatre ou cinq groupes selon la comparaison établie dans le graphique ou le tableau.

Les trois autres mesures de compétences que nous avons utilisées ont été choisies parmi les huit scores factoriels calculés par Hunter et Manley afin de résumer les 52 caractéristiques de base des professions[3]. Nous avons retenu ceux qui correspondaient le mieux aux compétences : la « complexité cognitive », la « diversité des tâches » et la « responsabilité ». Pour chacun, les professions ont été classées en ordre croissant, divisées en cinq quintiles, et on leur a attribué une valeur allant de 1 (quintile inférieur) à 5 (quintile supérieur).

La *complexité cognitive* (CC) indique dans quelle mesure la profession concernée comporte des tâches exigeant des aptitudes verbales et numériques. Elle est évaluée essentiellement en fonction des caractéristiques du travail scientifique ou technique, des aptitudes numériques et verbales, des études requises et de la complexité des relations à entretenir avec d'autres personnes.

La *diversité des tâches* (DT) indique dans quelle mesure la profession concernée comporte des tâches variées ou des activités sortant de la routine. Elle est évaluée négativement en fonction des caractéristiques suivantes : travail habituel, opérations répétitives, travail selon des instructions précises, manipulation d'objets et travail technique; et positivement en fonction des caractéristiques correspondant à la variété des tâches et à la mesure dans laquelle le travail suppose des relations avec d'autres personnes.

La *responsabilité* (RESP) indique dans quelle mesure la profession concernée exige de ceux qui l'exercent qu'ils supervisent, dirigent ou guident d'autres personnes, ou qu'ils travaillent de façon autonome. Elle est évaluée selon des caractéristiques telles que la variété des tâches, l'aptitude à la direction ou au contrôle, l'intérêt pour le travail qui permet de se valoriser, le caractère altruiste du travail et la complexité des relations avec d'autres personnes.

---

1 Les données sur les caractéristiques des professions au Canada sont publiées pour les 6 500 titres de professions (numéros de code à sept chiffres) de la Classification canadienne descriptive des professions (1971, tome 2). Étant donné que les données du recensement sur l'emploi par profession ne sont disponibles qu'au niveau du groupe de base (486 titres correspondant à des numéros de code à quatre chiffres), il a fallu transposer à ce niveau plus agrégé les cotes attribuées aux professions elles-mêmes (numéros à sept chiffres). Pour cela, on a calculé la valeur « moyenne » de la cote correspondant à chaque caractéristique pour chaque groupe de base (numéro à quatre chiffres) à partir de la moyenne arithmétique simple des cotes attribuées aux professions (numéros à sept chiffres) constituant le groupe en question.

2 À noter la différence fondamentale entre la FG et la PPS. La FG a trait au degré de formation générale requis, tandis que la PPS se rapporte à la formation spécifique à un emploi. Les deux incluent l'éducation et la formation qu'elles soient conventionnelles ou non.

3 On trouvera une description complète de la méthodologie telle qu'elle a été appliquée au Canada dans Alfred A. Hunter et Michael C. Manley, « On the task content of work », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 23, n° 1, 1986.

Tableau 6-6

Répartition de l'emploi selon le niveau de compétence et le degré d'évolution des compétences, indicateurs des caractéristiques professionnelles, Canada, 1971, 1981 et 1986

	Niveau de compétence du moins élevé au plus élevé						Indice de l'écart net[1], 1971-1986
	1	2	3	4	5	Total	
				En pourcentage			
Préparation professionnelle spécifique (PPS)	30 jours ou moins	1 à 6 mois	6 à 24 mois	Plus de 2 ans	...		0,06
1971	16,0	36,0	27,3	20,8	...	100,0	
1981	14,8	35,0	26,7	23,6	...	100,0	
1986	15,0	33,5	26,3	25,3	...	100,0	
Formation générale (FG)							0,07
1971	6,4	28,0	36,8	19,1	9,7	100,0	
1981	5,5	25,3	37,4	20,1	11,7	100,0	
1986	5,5	24,4	36,5	21,1	12,5	100,0	
Complexité cognitive (CC)							0,08
1971	19,8	13,2	28,5	20,4	18,1	100,0	
1981	17,1	12,4	29,9	19,2	21,3	100,0	
1986	16,7	11,3	29,8	18,7	23,5	100,0	
Diversité des tâches (DT)							0,05
1971	22,0	20,4	22,3	19,6	15,8	100,0	
1981	20,3	19,1	23,3	19,8	17,5	100,0	
1986	20,0	18,3	23,0	20,3	18,4	100,0	
Responsabilité (RESP)							0,06
1971	10,8	23,4	29,6	16,7	19,6	100,0	
1981	10,5	21,7	29,9	17,3	20,7	100,0	
1986	9,6	19,9	30,6	18,2	21,6	100,0	

1 Indice sommaire de l'évolution des compétences, qui mesure la probabilité qu'une personne choisie au hasard en 1986 occupait un emploi exigeant des compétences supérieures à celles d'une personne choisie au hasard en 1971.

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

travailleurs occupaient des emplois qui n'exigeaient que peu de compétences verbales ou quantitatives; près de 40 % étaient dans des emplois caractérisés par des tâches répétitives et relativement simples; près de 30 % occupaient des emplois où le titulaire n'avait à donner des directives à d'autres que dans des cas limités.

Les données relatives aux caractéristiques professionnelles indiquent aussi que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois ne demandant que peu de qualifications et qu'elles ont moins de chance de se retrouver dans des emplois exigeant une plus grande spécialisation. Le tableau 6-7 n'illustre cet aspect qu'à partir du temps requis pour la préparation professionnelle spécifique, mais les résultats s'appliquent à tous les attributs des compétences. En 1986, 17,1 % des femmes, comparativement à seulement 13,4 % des hommes, occupaient des emplois exigeant moins d'un mois de formation; à l'autre extrémité, 28,6 % des hommes contre seulement 20,8 % des femmes avaient un emploi qui exigeait plus de deux années de formation. Toutefois, les écarts entre les hommes et les femmes sur le plan des compétences liées à l'emploi se sont refermés entre 1971 et 1986[24].

Niveaux relatifs de compétences dans les industries

Le tableau 6-8 présente les résultats d'une analyse des caractéristiques professionnelles par industrie. Le tableau

Tableau 6-7

Répartition des hommes et des femmes selon le temps requis par la préparation professionnelle spécifique (PPS), Canada, 1971, 1981 et 1986

En pourcentage

	Moins de 30 jours	1 à 6 mois	6 à 24 mois	Plus de 2 ans	Total
Hommes					
1971	13,7	34,2	28,3	23,9	100,0
1981	12,5	32,0	28,0	27,5	100,0
1986	13,4	31,2	26,8	28,6	100,0
Femmes					
1971	20,6	39,8	25,2	14,4	100,0
1981	18,2	39,3	24,8	17,7	100,0
1986	17,1	36,6	25,5	20,8	100,0
Ratio[1]					
1971	1,50			0,60	
1981	1,46			0,64	
1986	1,28			0,73	

1 Ratio du pourcentage des femmes au pourcentage des hommes occupant les emplois les moins et les plus exigeants quant à la spécialisation.
SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

fait voir notamment la proportion des travailleurs dans chaque groupe d'industries qui occupent des emplois exigeant d'être peu ou très spécialisé. Dans le cas présent, les emplois de niveau « peu spécialisé » sont définis comme étant les emplois correspondant au niveau le moins élevé de chacune des cinq mesures de compétences, tandis que les emplois de niveau « hautement spécialisé » sont ceux qui correspondent au niveau le plus élevé, sauf dans le cas de la préparation professionnelle spécifique où la proportion observée correspond aux deux niveaux supérieurs (voir le tableau 6-6). Si l'on compare les deux secteurs, une proportion plus élevée des travailleurs du secteur des services appartient à la catégorie « hautement spécialisé » et, sauf pour la préparation professionnelle spécifique, une plus faible proportion se retrouve dans le groupe des emplois de niveau « peu spécialisé ».

Encore une fois, cependant, l'hétérogénéité du secteur des services est mis en évidence. Les services traditionnels affichent une proportion élevée d'emplois de niveau inférieur de spécialisation (en particulier du point de vue de la préparation professionnelle spécifique, de la complexité cognitive et de la diversité des tâches), mais les autres sous-secteurs des services sont caractérisés par des profils de compétences supérieures. Les services non commerciaux ont tendance à afficher la plus grande part d'emplois d'un niveau élevé de qualifications et la plus faible part d'emplois n'exigeant que peu de qualifications dans l'ensemble des groupes. À noter que dans ce tableau, les services dynamiques sont décomposés en services de distribution (commerce de gros; transports, communications et services d'utilité publique) et en services d'information (finances, assurances et affaires immobilières; services aux entreprises). Les services d'information ont un profil de compétences de niveau particulièrement élevé.

On compare également les profils de compétences des différents secteurs au tableau 6-9, cette fois à l'aide de l'indice d'écart net. Dans le cas présent, chaque chiffre indique la probabilité qu'une personne appartenant à une industrie occupera un emploi exigeant une plus grande spécialisation qu'une personne choisie au hasard dans l'ensemble de la main-d'œuvre. Les deux premières lignes montrent des coefficients positifs pour toutes les mesures dans le secteur des services et des valeurs négatives dans le secteur des biens, ce qui voudrait dire que les emplois dans les services exigent des compétences supérieures que celles requises dans le secteur des biens. L'écart est le plus grand dans le cas de la formation générale, de la complexité cognitive et de la responsabilité. Les indices montrent aussi des variations entre les diverses industries de services. Pour l'ensemble des mesures sauf celle de la responsabilité, les services traditionnels affichent des exigences inférieures à la moyenne sur le plan des compétences, tandis que les

Tableau 6-8

Pourcentage des travailleurs peu spécialisés et hautement spécialisés, selon des indicateurs des caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1986

En pourcentage

	Travailleurs les moins spécialisés					Travailleurs les plus spécialisés				
	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Respon-sabilité	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Respon-sabilité
Secteur des biens	13,7	7,9	27,0	21,4	18,8	18,8	7,4	14,0	14,6	14,5
Secteur des services	15,5	4,4	12,4	19,3	5,7	28,0	14,7	27,5	20,0	24,6
Services traditionnels	33,8	4,4	23,1	38,2	3,7	18,9	12,2	15,1	14,9	20,0
Services de distribution	10,0	3,4	8,2	18,7	14,0	21,8	11,5	18,9	18,6	17,7
Services d'information	6,9	4,9	6,6	8,8	5,4	32,5	14,9	33,8	21,6	20,2
Services non commerciaux	6,0	4,7	7,7	7,8	3,4	37,4	18,5	40,3	24,5	34,9

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

Tableau 6-9

Niveaux de compétence professionnelle[1] relatifs des industries selon des indicateurs de caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1986

En pourcentage

	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Responsabilité
Secteur des biens	–0,05	–0,16	–0,19	–0,06	–0,24
Secteur des services	0,02	0,07	0,08	0,03	0,10
Services traditionnels	–0,24	–0,20	–0,17	–0,21	0,01
Services de distribution	–0,05	–0,01	–0,04	–0,06	–0,10
Services d'information	0,19	0,23	0,27	0,15	0,13
Services non commerciaux	0,22	0,27	0,27	0,23	0,28

1 Mesurés selon l'indice d'écart net; chaque chiffre représente la probabilité qu'un travailleur choisi au hasard dans une industrie soit plus ou moins spécialisé (signe négatif) qu'un travailleur choisi au hasard dans la population active.

SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

services d'information et les services non commerciaux enregistrent les profils de niveaux de compétences les plus élevés.

Au tableau 6-10, nous examinons les écarts sur le plan des compétences selon le sexe et les industries en 1986. Les deux premières lignes confirment tant pour le secteur de la production des biens que pour celui des services les résultats que nous avons obtenus précédemment pour l'ensemble de l'économie : les femmes figurent de façon disproportionnée dans les emplois exigeant peu de qualifications selon la plupart des mesures de compétences (les ratios sont généralement supérieurs à 1); elles sont peu nombreuses dans les emplois exigeant une main-d'œuvre hautement qualifiée (les ratios sont en général inférieurs à 1). Une exception intéressante à cet égard est la proportion plus faible de femmes dans des emplois qui exigent une scolarité minimale. Soulignons aussi que les écarts de compétences entre les hommes et les femmes sont, à certains égards, moins grands dans le secteur des services que dans celui des biens. Encore une fois, toutefois, la situation varie considérablement d'un sous-secteur des services à l'autre.

Évolution des compétences au sein des industries

En théorie, le relèvement du niveau des compétences observé au cours de la période couverte par l'analyse pourrait être imputable aux modifications qui se sont produites dans la composition industrielle (c'est-à-dire un déplacement vers des industries où l'on exige des compétences supérieures) ou à des changements dans la composition des compétences au sein des industries. En 1988, Myles a constaté que le relèvement du niveau des compétences observé entre 1971 et 1981 était principalement attribuable au second facteur[25]. En appliquant la même approche, nous en sommes aussi venus à la conclusion que le relèvement global du niveau des compétences au cours de la période 1981-1986 était largement imputable à l'évolution des compétences au sein des industries plutôt qu'à des changements dans la composition industrielle de l'emploi[26]. Par conséquent, nous avons utilisé les données sur les caractéristiques professionnelles pour examiner de plus près les tendances sur le plan des compétences au sein des industries.

Cette analyse est résumée au tableau 6-11 où nous présentons les indices d'écart net correspondant aux cinq attributs des compétences, pour les périodes 1971-1981 et 1981-1986, par grands groupes d'industries. Chaque donnée du tableau représente la probabilité qu'une personne choisie au hasard dans l'industrie visée au cours de la dernière année (1981 et 1986) occupe un emploi de faible niveau de spécialisation qu'une personne choisie au hasard au cours de l'année antérieure (1971 ou 1981). La prépondérance de coefficients positifs indique un relèvement pour toutes les catégories d'industries, tant pendant la période 1971-1981 que durant la période 1981-1986. À noter que ces coefficients ont tendance à être moins élevés pour la période 1981-1986; cela pourrait refléter un ralentissement de la tendance au relèvement du niveau des compétences ou le fait que cette période ne correspond qu'à la moitié de la durée de la période précédente. Pour les deux périodes, le relèvement du niveau des compétences a été le moins significatif dans

Tableau 6-10

Ratio du pourcentage des femmes au pourcentage des hommes dans des emplois peu ou très exigeants, selon des indicateurs des caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1986

En pourcentage

	Niveau le plus faible de					Niveau le plus élevé de				
	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Responsabilité	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Responsabilité
Secteur des biens	1,35	0,69	1,51	1,41	1,15	0,55	0,44	0,75	0,52	0,47
Secteur des services	1,24	0,51	1,04	1,05	0,46	0,68	0,47	0,74	0,48	0,74
Services traditionnels	1,52	0,39	1,31	1,29	0,38	0,49	0,46	0,52	0,44	0,52
Services de distribution	0,65	0,39	0,44	0,95	0,37	0,57	0,44	0,71	0,51	0,60
Services d'information	0,83	0,72	0,78	0,81	0,89	0,46	0,31	0,46	0,40	0,54
Services non commerciaux	0,65	0,47	0,66	0,63	1,18	0,81	0,45	0,84	0,48	0,82

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

Tableau 6-11

Variations des niveaux de compétence des emplois[1] selon des indicateurs des caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1971-1981 et 1981-1986

En pourcentage

	1971-1981					1981-1986				
	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Responsabilité	Préparation professionnelle spécifique	Formation générale	Complexité cognitive	Diversité des tâches	Responsabilité
Secteur des biens	0,03	0,04	0,04	0,03	–	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02
Secteur des services	0,03	0,04	0,05	0,03	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Services traditionnels	0,01	0,01	0,02	–	–0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Services de distribution	0,05	0,04	0,05	0,04	0,03	–	–	–	–	0,02
Services d'information	0,05	0,04	0,05	0,05	0,03	0,03	0,02	0,02	0,03	0,04
Services non commerciaux	0,04	0,06	0,06	0,04	0,02	0,03	0,04	0,04	0,03	0,02

1 Mesurés selon l'indice d'écart net; chaque chiffre représente la probabilité qu'un travailleur choisi au hasard dans une industrie ait un emploi exigeant un niveau plus ou moins élevé de spécialisation (signe négatif) en 1981 ou 1986 qu'en 1971 ou 1981.

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Recensement du Canada.

les services traditionnels; les hausses les plus importantes se sont produites dans les services de distribution, d'information et dans les services non commerciaux. En particulier au cours des années 80, le relèvement du niveau des compétences a été le plus marqué dans les communications, les finances, les assurances, l'hébergement et la restauration, la santé et l'administration publique.

Mesures des compétences fondées sur les déclarations des travailleurs

La troisième étape de notre analyse porte sur les réponses fournies par les travailleurs aux questions qui leur ont été posées au sujet de divers aspects de leur emploi. Ces données nous donnent une perspective sur les compétences que l'on n'est pas en mesure de dégager de la recherche fondée uniquement sur les données relatives aux caractéristiques professionnelles, surtout à cause des lacunes des données du CCDP (la désuétude des cotes, l'accent mis sur la profession plutôt que l'emploi, la possibilité que le jugement des évaluateurs ait été faussé et les renseignements restreints sur l'aspect autonomie/contrôle).

Les enquêtes que nous avons consultées ont été réalisées au cours des années 80, ce qui nous permet d'avoir un tableau plus à jour de la nature et du contenu des emplois. Elles nous fournissent aussi des renseignements sur les emplois plutôt que sur les groupes professionnels; il n'y a donc pas d'hypothèse restrictive exigeant que tous les emplois au sein d'une profession aient des profils de compétences identiques. En outre, puisque les renseignements sur le contenu des emplois sont fondés sur les évaluations des travailleurs eux-mêmes plutôt que celles d'évaluateurs externes, le problème de l'« erreur » des évaluateurs ne se pose pas. Enfin, l'information au sujet du contenu des emplois comprend des détails tant sur les exigences objectives en matière de compétences que sur les aspects de l'autonomie et du contrôle.

Certes, les données provenant des déclarations des travailleurs ont leurs propres limites. D'abord, il est possible que le jugement du répondant soit lui-même faussé. Deuxièmement, ces données ne peuvent donner qu'une image « instantanée » de la structure d'emploi à un moment dans le temps et ne peuvent par conséquent nous en apprendre beaucoup sur les tendances en matière de compétences. En outre, les échantillons ne sont pas suffisamment grands pour permettre une analyse très désagrégée des sous-groupes de la population active.

Ces données sont néanmoins utiles pour examiner la question complexe des compétences qu'exigent les emplois, tant en elles-mêmes que de façon complémentaire aux données sur les caractéristiques professionnelles; nous les avons utilisées notamment pour comparer les structures de compétences dans le secteur des biens et celui des services. Un peu plus loin dans cette section, nous nous servirons des résultats de l'analyse de ces données pour réinterpréter d'un œil critique les conclusions tirées de l'analyse des caractéristiques professionnelles.

La plupart des données que nous avons utilisées sont fondées sur l'Enquête sur la structure de classe au Canada (ESCC), réalisée en 1982-1983 auprès des ménages[27]. Dans le cadre de cette enquête, on avait posé un large éventail de questions aux répondants concernant la formation, la complexité et le contrôle associés à leur travail, entre autres choses. L'échantillon relatif à l'analyse des compétences professionnelles est composé d'environ 2 000 répondants qui travaillaient au moment de l'enquête ou au cours de l'année précédente; de plus, cet échantillon était largement représentatif de la population active canadienne en 1982 du point de vue de l'âge, du sexe, de l'industrie et de la profession (tableau 6-12). Une analyse spéciale des données sur le contenu des emplois de l'ESCC a été réalisée par John Myles et Gail Fawcett pour le Conseil économique du Canada. Notre examen s'appuie sur leur recherche[28].

Nous avons aussi puisé à une enquête menée en 1987 pour suivre l'expérience sur le marché du travail d'un échantillon d'environ 1 900 diplômés des niveaux secondaire et universitaire dans trois villes canadiennes deux ans après l'obtention de leur diplôme. Cette enquête portait notamment sur la question de la transition de l'école au marché du travail. Cet échantillon comportait certaines lacunes, en particulier : 1) les répondants étaient jeunes; 2) par définition, ils avaient obtenu au moins un diplôme d'études secondaires; 3) ils évoluaient sur des marchés du travail urbains; 4) ils travaillaient de façon disproportionnée dans le secteur des services (plus de 80 %). Néanmoins, l'enquête fournit des renseignements au sujet de la nature de l'emploi dans les industries de services en expansion et, plus particulièrement, celles qui sont les principales sources d'emploi pour les jeunes travailleurs. Le recours à ces données se fonde sur une étude qui a été réalisée pour le Conseil économique par Harvey Krahn et Graham Lowe[29].

Complexité de l'emploi

Myles et Fawcett ont élaboré deux mesures de la complexité de l'emploi : « la réflexion et l'attention », qui met l'accent sur le degré de difficulté des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs dans leur travail, ainsi que sur le degré d'expérience, de connaissances et d'analyse requis pour les résoudre, et la « connaissance abstraite »,

Tableau 6-12

Comparaison de l'Enquête sur la structure de classe au Canada et de l'Enquête sur la population active : répartition de la population active, 1982-1983, et de l'emploi, 1982, Canada

En pourcentage

	Répartition	
	Enquête sur la structure de classe au Canada (population active), 1982-1983	Enquête sur la population active (emploi), 1982
Sexe		
Hommes	58,5	58,7
Femmes	41,5	41,3
Âge[1]		
20-24	13,8	15,4
25-34	33,5	30,8
35-44	21,5	23,5
45-54	15,4	17,4
55-64	10,5	11,0
65 et plus	1,7	1,9
Industrie		
Biens	33,5	30,7
Commerce de détail	9,3	12,8
Services personnels	9,1	11,1
Services de distribution	12,4	12,8
Services d'information	10,3	9,8
Services non commerciaux	25,4	22,7
Profession		
Gestion, administration et professions	27,6	24,7
Travail de bureau et vente	25,7	28,3
Service	11,2	13,9
Cols bleus	35,5	33,2
Total	100,0	100,0

1 L'Enquête sur la population active ne comporte que des groupes d'âge à intervalle de cinq ans tandis que les données de l'Enquête sur la structure de classe au Canada sont uniquement disponibles pour le groupe des 18 ans et plus; par conséquent, les personnes de moins de 20 ans sont exclues de nos calculs.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de l'Enquête sur la structure de classe au Canada, et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

qui tient compte dans quelle mesure l'emploi exige la compréhension d'un ensemble de connaissances et leur application dans le cadre de l'emploi. Pour chacune de ces mesures, les répondants ont été classés selon qu'ils occupaient des emplois dont le niveau de compétences était élevé, moyen ou faible.

La répartition des compétences qui en résulte, par groupe d'industries, figure au tableau 6-13. Il faut signaler que les regroupements diffèrent légèrement de la classification que nous avons utilisée dans l'ensemble de notre rapport : dans tous nos tableaux fondés sur l'ESCC, les services dynamiques comprennent les services de distribution et d'information, tandis que les services traditionnels comprennent le commerce de détail et les services personnels. Comme l'indique le tableau 6-13, la complexité de l'emploi varie considérablement d'une industrie de services à l'autre. Tant pour la « réflexion » et l'« attention » que pour la « connaissance abstraite », les services d'information et les services non commerciaux ont, de loin, la part la plus faible des emplois demandant peu de spécialisation et la part la plus élevée des emplois exigeant une main-d'œuvre hautement qualifiée; à l'opposé, le commerce de détail et les services personnels viennent au bas de l'échelle pour l'un et l'autre indicateur. Les données de l'enquête réalisée auprès des diplômés laissent entrevoir un classement similaire des compétences[30]. En général, donc, les résultats tirés des déclarations des travailleurs sont semblables au profil de compétences sectoriel qui ressort de l'analyse des caractéristiques professionnelles.

La mesure de la complexité de l'emploi de l'ESCC permet aussi de comparer les exigences des emplois sur le plan des compétences selon le sexe. Le graphique 6-3 met l'accent sur le pourcentage des travailleurs occupant des emplois qui exigent des niveaux élevés de réflexion et d'attention, par sexe et par industrie. Pour chaque groupe d'industries, le pourcentage des hommes qui occupent des emplois classés comme complexes est plus élevé que celui des femmes. À noter aussi que cet écart selon les sexes est particulièrement important dans les services d'information et, à un degré moindre, dans les services non commerciaux. Bien que ces deux sous-secteurs soient les deux plus importantes sources d'emplois comportant un degré élevé de complexité, les données de l'ESCC indiquent que les hommes ont une plus grande probabilité que les femmes d'occuper ces emplois[31]. Ces conclusions sont semblables à celles qui ressortent de l'analyse des caractéristiques professionnelles, qui révèle que les femmes ont plus de chance que les hommes de se retrouver dans des emplois demandant peu de spécialisation et qu'elles ont moins de chance d'occuper des postes exigeant une main-d'œuvre hautement spécialisée.

Tableau 6-13

Répartition de la population active selon deux indicateurs de la complexité des emplois, par industrie, Canada, 1982-1983

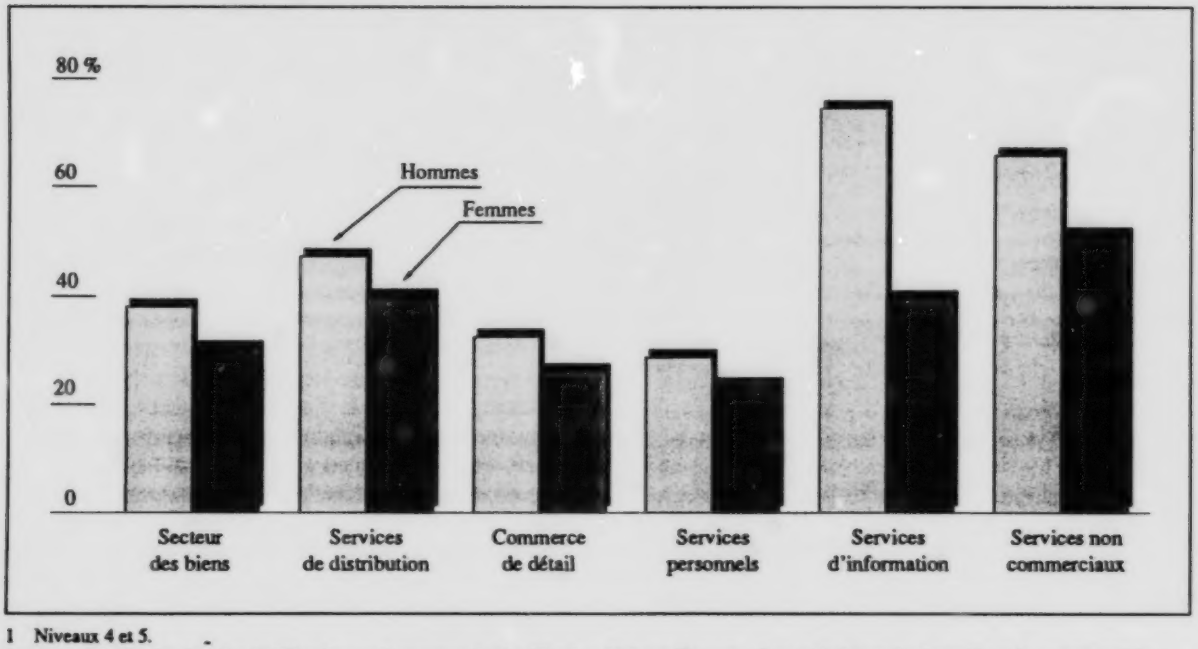
En pourcentage

	Niveau de réflexion et d'attention				Niveau de connaissance abstraite			
	Faible	Moyen	Élevé	Total	Faible	Moyen	Élevé	Total
Biens non agricoles	28	36	36	100	33	24	43	100
Commerce de détail	30	41	29	100	34	24	42	100
Services personnels	44	30	26	100	49	16	34	100
Services de distribution	25	30	45	100	32	20	48	100
Services d'information	14	32	54	100	18	24	58	100
Services non commerciaux	17	26	57	100	17	17	66	100

SOURCE D'après des données de l'Enquête sur la structure de classe, John Myles et Gail Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », document de travail n° 4, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

Graphique 6-3

Pourcentage des hommes et des femmes dont l'emploi exige des niveaux élevés[1] de réflexion et d'attention, par industrie, Canada, 1982-1983



1 Niveaux 4 et 5.

SOURCE D'après des données de l'Enquête sur la structure de classification, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

Exigences en matière de formation

Les exigences en matière de scolarité et de formation offrent une autre façon d'évaluer les exigences des emplois sur le plan des compétences. Dans le cadre de l'ESCC, on avait demandé aux répondants quelles étaient les exigences « habituelles » de leur emploi tant du point de vue de la formation générale que de la préparation professionnelle spécifique. Les résultats pour la première de ces mesures, soit le niveau de formation générale requis pour occuper

un emploi, sont présentés par industrie au tableau 6-14. Les résultats laissent entrevoir le même classement par industrie que celui du graphique 6-3; les services d'information et les services non commerciaux sont les plus exigeants en matière de scolarité; le commerce de détail et les services personnels sont les moins exigeants; pour leur part, les services de distribution et les industries de production de biens occupent une position médiane. À noter la similitude entre ces résultats et ceux qui ressortent de l'analyse du facteur formation générale au tableau 6-8.

L'Enquête sur la structure de classe au Canada a aussi permis de recueillir des données sur les exigences en matière de formation professionnelle. Cette mesure vise seulement la formation en cours d'emploi; comme telle, elle n'est pas équivalente à la mesure de la préparation professionnelle spécifique, qui englobe toutes les formes de formation liées à l'emploi, peu importe que la formation ait été acquise au travail ou à l'extérieur. Les exigences en matière de formation par groupe d'industries sont présentées au tableau 6-15. Les exigences de faible niveau sont observées dans les services traditionnels – commerce de détail et, en particulier, services personnels, où près de la moitié des répondants ont déclaré que seulement une courte démonstration n'était requise pour se familiariser avec les tâches à exécuter. À l'opposé des mesures de compétences qui figurent au tableau 6-13, l'indicateur des exigences en matière de formation place les industries de biens non agricoles et les services de distribution à un niveau au moins aussi élevé que celui des services d'information et des services non commerciaux. Ce résultat reflète probablement le fait que les traditions en matière de formation professionnelle varient d'une industrie à l'autre; le secteur des biens et les services de distribution font davantage appel à la formation

Tableau 6-14

Répartition de la population active selon les exigences en matière de scolarité, par industrie, Canada, 1982-1983

En pourcentage

	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Certificat/diplôme d'études postsecondaires	Diplôme universitaire	Total
Biens non agricoles	48	27	16	9	100
Commerce de détail	47	35	16	2	100
Services personnels	70	17	9	4	100
Services de distribution	33	38	20	9	100
Services d'information	11	38	23	28	100
Services non commerciaux	17	18	23	42	100

SOURCE D'après des données de l'Enquête sur la structure de classe, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

Tableau 6-15

Répartition de la population active selon un indicateur des exigences de la formation en cours d'emploi déclarées, par industrie, Canada, 1982-1983

En pourcentage

	Courte démonstration	Un an ou moins	Plus d'un an	Total
Biens non agricoles	21	48	31	100
Commerce de détail	25	54	21	100
Services personnels	45	40	15	100
Services de distribution	21	48	31	100
Services d'information	19	55	27	100
Services non commerciaux	27	48	25	100

SOURCE D'après des données de l'Enquête sur la structure de classe, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

en industrie, tandis que les services d'information et les services non commerciaux s'en remettent davantage au système d'enseignement.

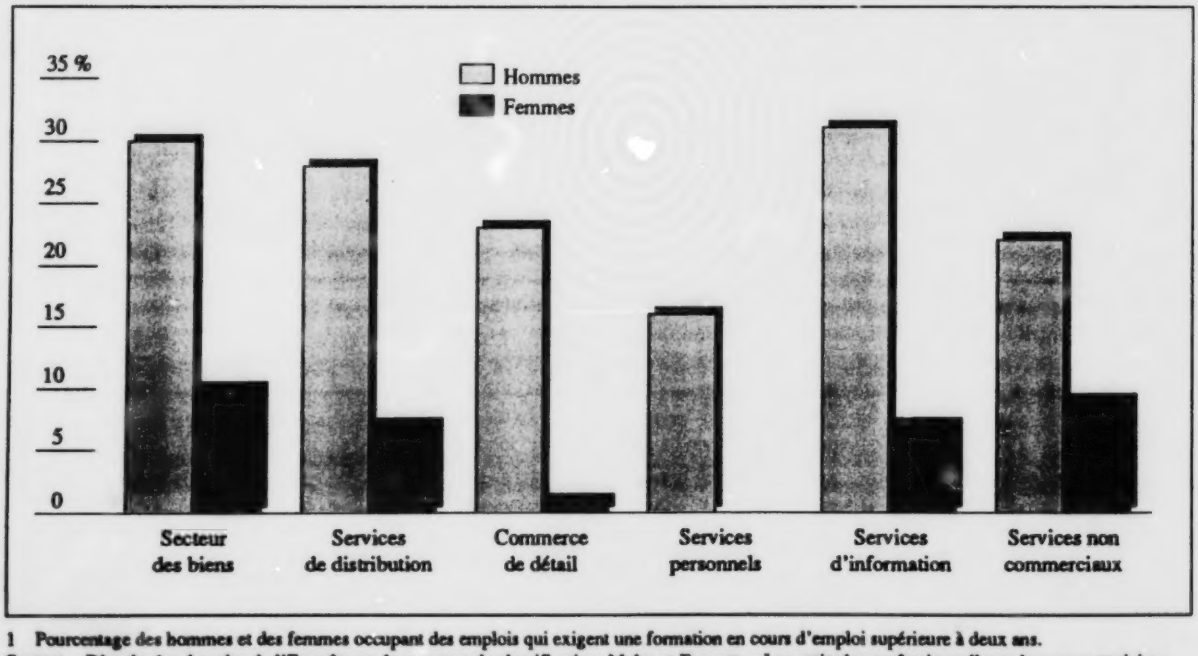
Le graphique 6-4 illustre l'état de la formation professionnelle dans diverses industries selon le sexe. Dans chaque groupe d'industries, les hommes avaient beaucoup plus de chance que les femmes de déclarer que leur emploi était exigeant sur le plan de la formation en cours d'emploi. Bien que ce résultat soit conforme aux différences observées entre les sexes en matière de complexité de l'emploi, rapportées au graphique 6-3, l'écart entre les hommes et les femmes était beaucoup plus grand dans le cas des exigences relatives à la formation en cours d'emploi. Cela reflète la réticence généralisée des employeurs à investir dans le capital humain des femmes; lorsque les employés de sexe féminin sont hautement qualifiés, l'acquisition de ces compétences a tendance à se faire par l'entremise du système d'enseignement[32]. Au chapitre suivant, nous reviendrons sur cette question des différences entre les hommes et les femmes en matière d'accès à la formation offerte par les employeurs.

Autonomie et contrôle

Les chercheurs admettent de plus en plus qu'outre le degré de complexité et les connaissances spécialisées requises, le niveau de « compétences » d'un emploi comprend aussi le degré d'autonomie et de contrôle qu'il comporte, un élément plus subjectif. Les données provenant des déclarations des travailleurs sont particulièrement utiles à cet égard. Afin d'évaluer l'autonomie et le contrôle, Myles et Fawcett ont élaboré une mesure d'« autonomie conceptuelle ». Celle-ci permet de saisir dans quelle mesure le travailleur doit produire des idées pour exécuter des aspects importants de sa tâche. Les résultats sont présentés par industrie au tableau 6-16. Le profil est quelque peu semblable à celui fondé sur la complexité de l'emploi (voir le tableau 6-13). Encore une fois, les services d'information et les services non commerciaux se classent devant les autres; à noter, toutefois, que les différences sur le plan de l'autonomie conceptuelle entre les industries de biens et les services de distribution d'une part, et le commerce de détail et les services personnels de l'autre, sont beaucoup moins importantes que celles qui découlent de la mesure de la

Graphique 6-4

Différences entre les sexes quant aux exigences en matière de formation en cours d'emploi[1], par industrie, Canada, 1982-1983



1 Pourcentage des hommes et des femmes occupant des emplois qui exigent une formation en cours d'emploi supérieure à deux ans.
Source D'après des données de l'Enquête sur la structure de classification, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

Tableau 6-16

Répartition de la population active selon les exigences en matière d'autonomie conceptuelle, par industrie,Canada, 1982-1983

En pourcentage

	Aucune ou faible	Moyenne	Élevée	Total
Biens non agricoles	70	18	12	100
Commerce de détail	69	26	5	100
Services personnels	74	19	7	100
Services de distribution	68	22	10	100
Services d'information	49	27	23	100
Services non commerciaux	44	13	43	100

SOURCE D'après des données de l'Enquête sur la structure de classe, Myles et Fawcett. « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

complexité de l'emploi. La mesure de l'autonomie et du contrôle montre un écart entre les hommes et les femmes qui est semblable à celui des autres mesures de compétences[33].

L'enquête effectuée auprès des diplômés portait sur les aspects de l'autonomie et du contrôle reliés à leur travail. Le tableau 6-17 fait état des évaluations des répondants quant à leur autonomie décisionnelle au travail. Les données de cette enquête sont structurées selon les différents segments du marché du travail des jeunes, définis selon la profession et l'industrie. Elles indiquent qu'à tout le moins chez les jeunes travailleurs, le degré d'autonomie et de contrôle dépend davantage de la profession que de l'industrie; à noter les évaluations plus élevées pour les travailleurs occupant des emplois de gestionnaires et de professionnels que pour ceux qui occupent des emplois liés au travail de bureau, aux ventes et aux services, indépendamment de l'industrie[34].

Comparaisons des mesures de compétences découlant des caractéristiques professionnelles et de l'ESCC

Myles et Fawcett ont aussi comparé les exigences professionnelles des emplois découlant des évaluations fondées sur les déclarations des participants à l'enquête avec celles fournies par les indicateurs des caractéristiques professionnelles. Pour ce faire, il a fallu comparer un ensemble d'emplois (c'est-à-dire ceux déclarés par les répondants à l'ESCC) de deux façons. Afin d'établir les mesures de caractéristiques professionnelles, la profession de chaque répondant à l'ESCC a été codée conformément au système de classification type et des indices de caractéristiques professionnelles ont ensuite été assignés en conséquence. On relève deux domaines de compétences où des mesures comparables sont disponibles : la complexité de l'emploi et les exigences en matière de formation professionnelle spécifique.

Les évaluations des compétences faites par des évaluateurs objectifs diffèrent-elles de celles faites par les personnes qui détiennent les emplois[35]? En ce qui à trait à la complexité de l'emploi, la comparaison est fondée sur le facteur de « complexité cognitive » tiré des caractéristiques professionnelles, et la mesure de la « réflexion » et de l'« attention » découlant des données déclarées par les

Tableau 6-17

Autonomie décisionnelle des diplômés des niveaux secondaire et universitaire selon le groupe professionnel et industriel, Canada, 1985

	Indice d'évaluation moyen[1]	
	Diplômés du niveau secondaire	Diplômés universitaires
Travail de bureau, vente et service		
Services personnels	2,87	2,92
Autres services	2,75	3,04
Cols bleus	2,76	...
Gestionnaires et professionnels		
Secteur des services	3,34	...
Services d'information	...	3,15
Autres services	...	3,42
Secteur des biens	...	3,70
Enseignement	...	3,60

1 Fondé sur l'évaluation faite par les répondants de leur emploi actuel du point de vue de l'autonomie dont ils disposent pour décider de ce qu'ils font dans le cadre de leur travail (allant de fortement en désaccord [1] à fortement en accord [5]).

SOURCE D'après des données d'une enquête menée auprès des diplômés de trois villes, Harvey Krahn et Graham S. Lowe, « Les jeunes travailleurs dans une économie de services », document de travail n° 14, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

répondants. L'analyse révèle que, pour cette mesure, les résultats des enquêtes sont généralement similaires dans toutes les industries (graphique 6-5). On relève toutefois certaines différences; notamment, le classement du secteur des biens et de l'industrie du commerce de détail en ce qui a trait au pourcentage d'emplois nécessitant une main-d'œuvre hautement spécialisée n'est pas le même pour les deux indicateurs. Dans l'ensemble, le graphique 6-5 montre que les évaluations fondées sur les caractéristiques professionnelles accordent une cote moins favorable au secteur de la production des biens et aux services de distribution que ne le font les détenteurs des emplois eux-mêmes; par ailleurs, l'inverse est vrai pour la plupart des emplois du secteur des services.

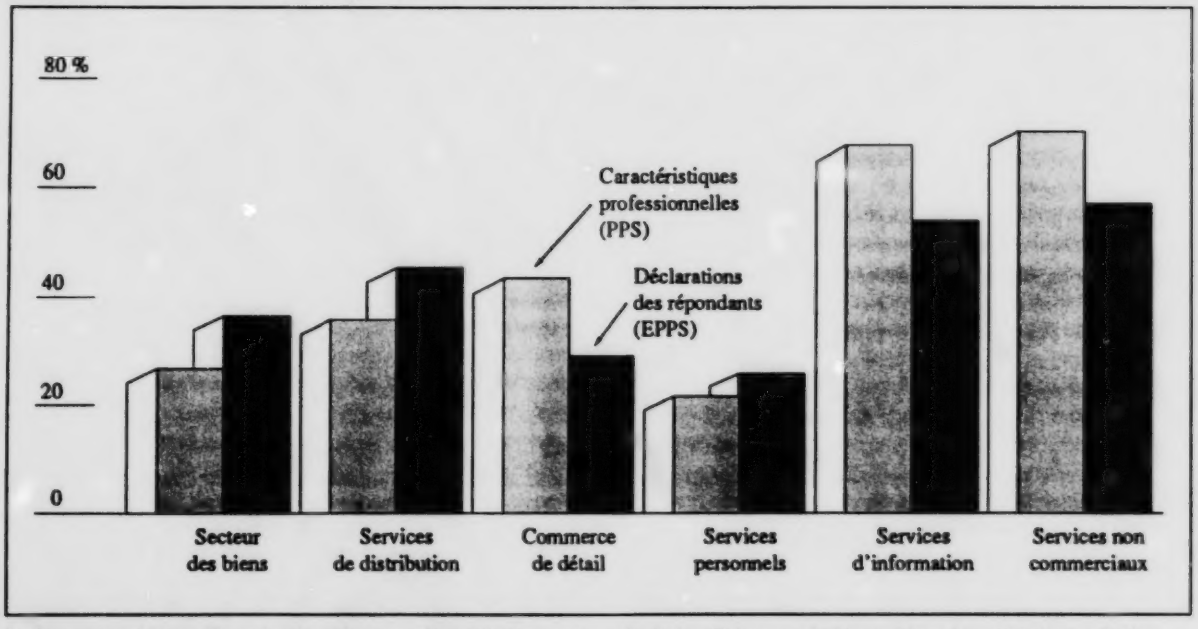
Comme il ressort clairement de cette comparaison, l'incidence du déplacement vers les services en matière de compétences requises dans les emplois varie selon la méthode employée. En règle générale, il est plus probable que la méthode des caractéristiques professionnelles mène à la conclusion que le déplacement vers les services entraîne un relèvement du niveau des compétences que ce n'est le cas de la méthode fondée sur les déclarations des participants.

Myles et Fawcett ont comparé les tendances en matière de complexité des emplois pour la période 1951-1981 à l'aide des deux indicateurs. Ils ont constaté que le pourcentage des emplois exigeant des travailleurs hautement spécialisés avait augmenté de 7 points de pourcentage selon la méthode des caractéristiques professionnelles; toutefois, la mesure fondée sur les réponses des participants n'indiquait qu'un gain de 2 points de pourcentage[36].

Ces deux méthodes d'analyse ont aussi été comparées du point de vue de la formation professionnelle spécifique, à l'aide de la mesure des caractéristiques professionnelles reposant sur la préparation professionnelle spécifique et d'un indicateur représentatif (EPPS) fondé sur les déclarations des travailleurs (graphique 6-6)[37]. Ce dernier indicateur révèle une proportion légèrement plus élevée de main-d'œuvre hautement qualifiée (avec une préparation à l'emploi d'une année ou plus) que ne le montre l'indicateur fondé sur les caractéristiques professionnelles. Pour les emplois exigeant moins d'une année de formation, toutefois, on observe des différences marquées entre les indicateurs; plus précisément, la mesure fondée sur les déclarations des participants (EPPS) semble aller dans le sens d'une

Graphique 6-5

Complexité de l'emploi par industrie : comparaison des caractéristiques professionnelles et des indicateurs fondés sur les déclarations des répondants[1], Canada, 1982-1983

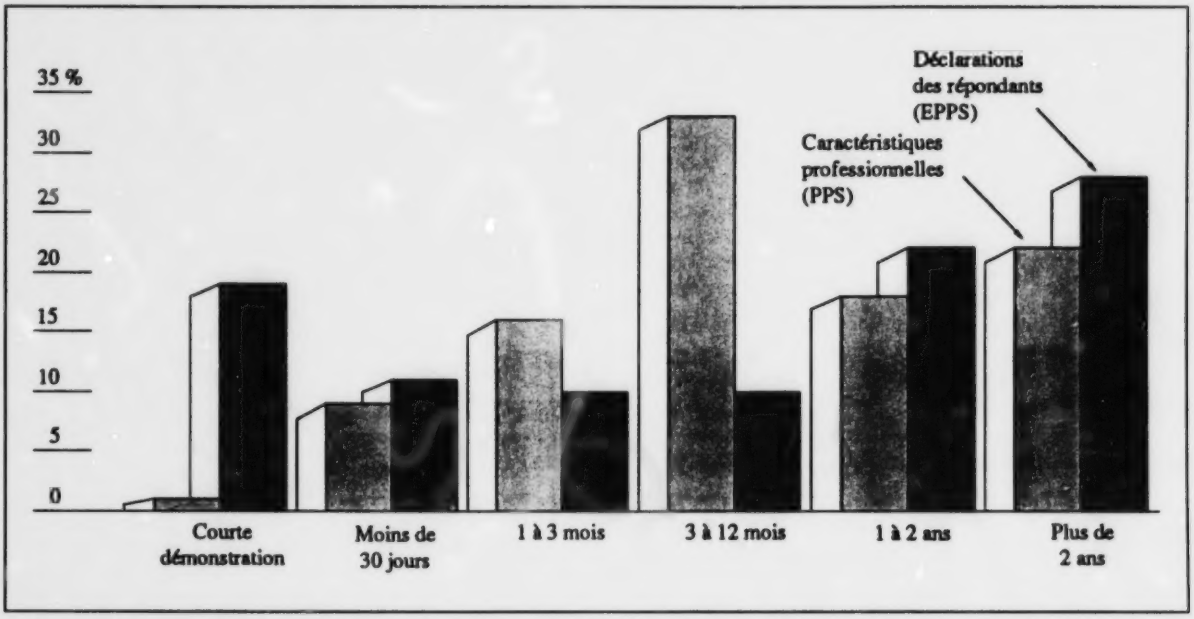


1 Pourcentage des travailleurs dont la profession ou l'emploi exige un niveau élevé (4 ou 5) de « complexité cognitive » (caractéristique professionnelle) et de « réflexion et d'attention » (indicateur fondé sur les déclarations des répondants).

Source D'après des données de l'Enquête sur la structure de classification, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

Graphique 6-6

Exigences en matière de formation liée à l'emploi : comparaison des indicateurs fondés sur les caractéristiques professionnelles et les déclarations des répondants[1], Canada, 1982-1983



1 Pourcentage des travailleurs dont la profession ou l'emploi exige divers degrés de préparation professionnelle spécifique (PPS) selon les caractéristiques professionnelles et un indicateur fondé sur les déclarations des répondants (EPPS), mesurant le niveau de formation en cours d'emploi, en ajoutant un ar si un diplôme/certificat d'études postsecondaires est exigé.

Source D'après des données de l'Enquête sur la structure de classe, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

préparation professionnelle moindre. Près de 20 % des travailleurs qui ont participé à l'enquête ont déclaré que leur emploi ne demandait qu'une « courte démonstration », tandis que le chiffre correspondant obtenu à l'aide du relevé des caractéristiques professionnelles n'était que d'environ 1 %. Dans l'ensemble, donc, les observations fondées sur les déclarations des participants produisent des résultats beaucoup plus polarisés.

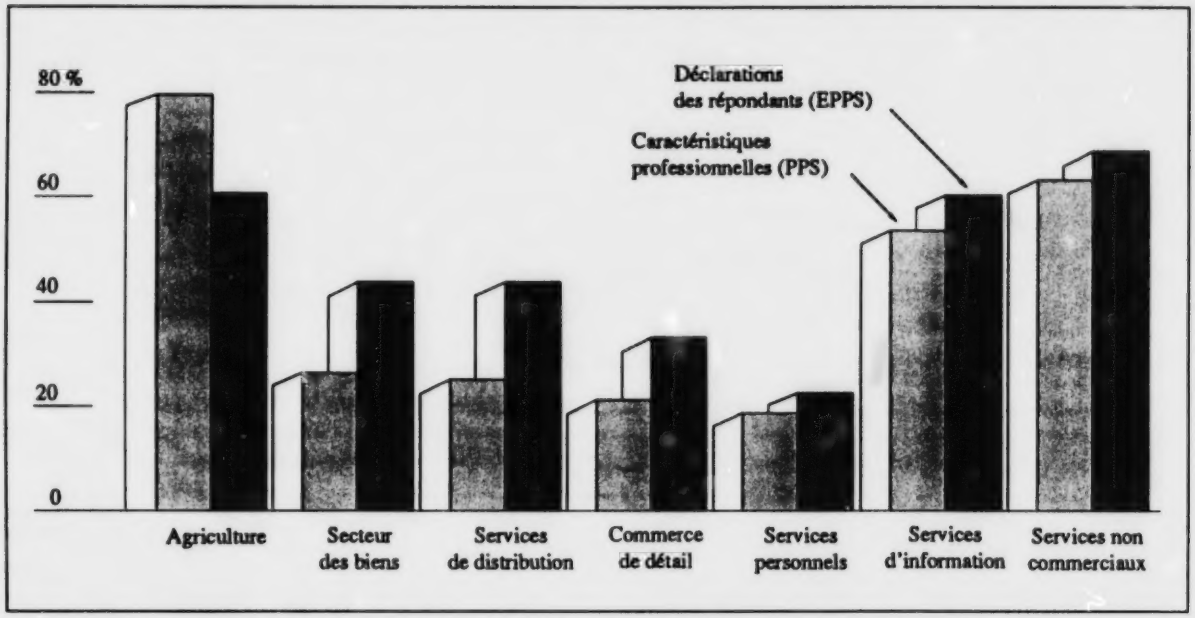
Le graphique 6-7 illustre la proportion des emplois exigeant au moins une année de préparation en se fondant sur les mêmes indicateurs (préparation professionnelle spécifique et mesure représentative de la préparation professionnelle spécifique), par industrie. Dans toutes les industries sauf l'agriculture, la part était plus élevée d'après l'indicateur tiré des déclarations des participants. À noter, toutefois, que l'écart était particulièrement important dans le secteur des biens et les services de distribution; comme dans le cas de l'indicateur de la complexité de l'emploi (voir le graphique 6-5), les valeurs découlant des caractéristiques professionnelles donnent une estimation des niveaux de compétences dans ces deux industries beaucoup moins élevée que celle fournie par les travailleurs eux-mêmes. On peut donc en déduire que, dans ce cas-ci également, l'examen de la transition vers une économie dominée par les services à l'aide du relevé des caractéristiques professionnelles est plus susceptible de mener à la conclusion que le déplacement vers les services a donné lieu à un relèvement du niveau des compétences que ce n'est le cas des observations tirées des déclarations des répondants à l'enquête[38].

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons utilisé diverses techniques analytiques pour examiner les tendances sur le plan des compétences exigées des emplois, notamment les répercussions du déplacement vers un marché du travail dominé par les services. Les études publiées sur cette question ne font pas l'unanimité; en fait, les positions défendues par différents analystes vont de l'hypothèse selon laquelle les exigences professionnelles augmentent à mesure que l'on

Graphique 6-7

Exigences relatives à la formation liée à l'emploi par industrie : comparaison des indicateurs fondés sur les caractéristiques professionnelles et les déclarations des répondants[1], Canada, 1982-1983



1 Pourcentage des travailleurs dont la profession ou l'emploi exige plus d'une année de préparation professionnelle spécifique (PPS) selon les caractéristiques professionnelles et un indicateur fondé sur les déclarations des répondants (EPPS).

Source D'après des données de l'Enquête sur la structure de classe, Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire ».

évolue vers une économie dominée par les services de haute technologie, à l'argument opposé voulant que ce processus ait tendance à dévaloriser le travail.

Bien qu'un grand nombre d'emplois peu qualifiés continuent d'être créés dans l'économie, les résultats de nos recherches corroborent de façon générale l'opinion voulant qu'il y ait un relèvement du niveau des exigences en matière de compétences. De toute évidence, la structure d'emploi continue de se déplacer, entraînant ainsi une plus grande concentration des emplois dans les professions de cols blancs; la croissance la plus rapide s'observe dans les emplois de gestionnaires et de professionnels qui sont, en termes relatifs, plus spécialisés. Cette évolution touche non seulement les services mais aussi les industries de biens, ce qui laisse croire que la composition professionnelle des deux secteurs se rapprochera graduellement dans l'avenir. Notre analyse détaillée de l'évolution de la structure professionnelle à partir des « caractéristiques professionnelles » des professions qui sont en expansion et en déclin vient, elle aussi, appuyer la thèse d'un relèvement du niveau des compétences. Nous avons constaté qu'au cours de la période 1971-1986, l'emploi s'était déplacé vers les professions dont le contenu était relativement complexe et qui exigeaient des niveaux relativement élevés de scolarité et de formation professionnelle.

Quel est le rôle du déplacement vers les services dans ce processus ? Nos recherches mènent à la conclusion que le changement observé dans la structure industrielle a un effet partagé sur les niveaux de compétences globaux. Certaines industries de services, notamment les services non commerciaux et dynamiques, offrent des emplois qui sont parmi les plus exigeants en matière de compétences. Par ailleurs, le profil de compétences dans les services traditionnels est d'un niveau plus faible que dans tout autre grand groupe d'industries. En outre, le déplacement vers les services ne semble pas avoir pour effet de réduire la concentration de la main-d'œuvre féminine dans les emplois qui comportent des exigences relativement faibles sur le plan des compétences; de fait, l'écart entre les hommes et les femmes en matière de compétences est particulièrement prononcé dans certaines industries de services qui connaissent les taux de croissance les plus élevés.

En somme, notre examen de l'emploi dans une économie de services indique que le relèvement global à un niveau supérieur de la structure de l'emploi est attribuable non pas tant au déplacement vers les services qu'à un relèvement général du niveau des compétences dans toutes les industries. Dans l'ensemble, un certain nombre de facteurs, dont le plus important est le changement technologique, entraînent une réorganisation de la production tant dans le secteur des biens que dans celui des services et l'emploi se trouve de plus en plus concentré dans des postes exigeant des travailleurs hautement qualifiés. Cela a des conséquences évidentes en matière de formation et d'enseignement. D'un point de vue général, la mise en valeur du capital humain deviendra un élément graduellement plus important à mesure que la structure de l'emploi évoluera vers des tâches qui exigent des compétences de plus en plus poussées. Et, sur le plan individuel, la réussite sur le marché du travail dépendra de plus en plus de l'acquisition de compétences pertinentes.

7 Le perfectionnement des ressources humaines

Le perfectionnement des ressources humaines est extrêmement important dans une économie de haute technologie, dominée par les services. D'abord, comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, les emplois faisant appel à des compétences supérieures représentent une part croissante de l'emploi total. Par conséquent, pour répondre à cette demande, la main-d'œuvre doit être composée de plus en plus de travailleurs qui possèdent un niveau de scolarité élevé et une formation spécialisée. Deuxièmement, avec l'intensification de la concurrence internationale, les pays à coûts élevés tels que le Canada seront forcés de miser sur l'excellence de leur main-d'œuvre pour maintenir un avantage comparatif sur le marché mondial. Bien que chaque pays doive investir dans tous les facteurs de production, y compris le capital et la technologie, des taux de rendement élevés sur ces investissements exigent une population possédant les compétences et les connaissances nécessaires pour exploiter leur potentiel; de plus en plus, le rendement des économies des pays est intimement lié au facteur humain.

Il n'est donc pas surprenant que la formation et l'enseignement aient acquis une plus grande importance sur le plan des politiques ces dernières années. Présentement, on assiste à un certain nombre d'initiatives en ce domaine au Canada : le comité spécial du Premier ministre sur l'éducation, la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre et les mécanismes de consultation connexes mis sur pied par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité sont deux exemples qui viennent immédiatement à l'esprit à l'échelon fédéral. Un examen des politiques en matière de ressources humaines a aussi été entrepris dans un certain nombre de provinces, notamment par le Conseil du Premier ministre en Ontario et un Groupe de travail sur l'emploi et la formation en Colombie-Britannique. L'accent mis sur l'enseignement et la formation dépasse les frontières du pays; ainsi, des initiatives semblables se déroulent dans la plupart des pays industriels avancés et, au niveau international, au sein d'organismes tels que l'OCDE.

La recherche présentée dans ce chapitre porte sur deux ensembles de questions liées au perfectionnement des ressources humaines. Le premier a trait au rapport entre le capital humain et l'emploi. Nous débutons par une analyse de la façon dont ce rapport a changé. Bien qu'il y ait toujours eu un lien direct entre le capital humain et la réussite sur le marché du travail, ce rapport s'est intensifié au cours des 15 dernières années. Plus précisément, les problèmes d'emploi et d'adaptation des personnes qui possèdent un capital humain limité (représenté par la scolarité qu'ils ont acquise) semblent s'être aggravés durant cette période. Nous abordons ensuite deux aspects spécifiques du rapport actuel entre l'enseignement et le marché du travail : la transition entre l'école et le travail, d'une part, et, de l'autre, la capacité des travailleurs possédant différents niveaux de scolarité de s'adapter aux changements qui surviennent dans leur situation professionnelle.

Le message qui ressort de la première moitié de ce chapitre est clair : les personnes qui sont faiblement scolarisées et qui ne possèdent que des qualifications limitées sont confrontées à des difficultés particulières dans le nouveau marché du travail. Cette conclusion a des conséquences évidentes pour le système d'enseignement – notamment la nécessité de réduire les taux de décrocheurs. Elle fait également ressortir l'importance des possibilités d'acquisition de compétences à l'extérieur du secteur de l'enseignement proprement dit. C'est la question sur laquelle nous nous penchons dans la deuxième partie du chapitre. Pour débuter, nous examinons les données disponibles sur le perfectionnement des ressources humaines dans l'industrie. Nous en concluons que l'industrie n'est pas une source importante d'acquisition de compétences pour la plupart des travailleurs canadiens; plusieurs entreprises au pays n'offrent aucune formation structurée et, là où en on offre, elle est surtout dirigée vers les travailleurs déjà relativement bien scolarisés et possédant des compétences de niveau relativement élevé.

Nous passons ensuite à l'examen des initiatives récentes en matière de perfectionnement des ressources humaines. La cible traditionnelle des politiques gouvernementales a été le segment de la population active qui reste peu de temps au service d'un même employeur. À l'échelon tant fédéral que provincial, on est maintenant davantage conscient de l'importance de la mise en valeur des ressources humaines et du rôle qu'elle peut jouer pour faciliter l'adaptation de ce segment de la population active au marché du travail; dans l'ensemble, toutefois, il ne semble pas que les politiques actuelles contribuent suffisamment à renforcer les compétences de ce groupe de travailleurs de façon à améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme.

Scolarité et emploi

Au cours des trois dernières décennies, on a démontré clairement qu'il existait un lien empirique entre la mise en valeur des ressources humaines et la croissance économique. Une bonne partie de la preuve recueillie à cet égard provient des études de « comptabilité de la croissance » qui attribuent la croissance de la production à trois facteurs : les hausses observées dans les facteurs travail et capital, et une catégorie résiduelle. Chacune de ces trois sources de croissance fondamentales sont ensuite désagrégées afin de préciser leurs diverses influences : les variations dans le facteur travail, par exemple, sont ventilées en variations sur le plan de la scolarité, de la structure démographique de la main-d'œuvre et du nombre moyen d'heures travaillées. Les analyses de comptabilité de la croissance ont systématiquement débouché sur la conclusion que l'amélioration du niveau de scolarité de la main-d'œuvre d'un pays entraîne une hausse du taux de croissance économique[1].

Selon une revue des travaux publiés dans ce domaine, faite par Psacharopoulos, les études de comptabilité de la croissance ont permis d'estimer qu'en moyenne, les variations du niveau de scolarité ont été à l'origine d'environ 9 % de la croissance de la production dans les économies avancées au cours des dernières décennies[2]. Au tableau 7-1, nous présentons un résumé des conclusions des analyses de comptabilité de la croissance pour l'économie canadienne depuis 1960. Celles-ci indiquent que la scolarité croissante de la main-d'œuvre au Canada a contribué annuellement entre 0,5 et 0,8 point de pourcentage à la production économique. L'apport de l'éducation – en termes tant absolus que relatifs – a été le plus élevé entre 1973 et 1981, alors que le contingent de jeunes gens hautement scolarisés arrivant sur le marché du travail était à son plus fort.

Soulignons que la méthode de la comptabilité de la croissance a suscité certaines critiques en tant que technique d'évaluation du rendement économique de l'éducation. Certains ont fait valoir que cette technique sous-estimait probablement l'importance du capital humain[3], parce que les calculs reposent uniquement sur le niveau de scolarité atteint et ne tiennent pas compte d'autres formes d'acquisition de compétences (moins faciles à mesurer), y compris la formation à l'extérieur du système d'enseignement. Une autre préoccupation au sujet de la comptabilité de la croissance a trait à la nature des conclusions que l'on peut en tirer. Ces critiques soutiennent que la technique conviendrait davantage à l'identification des facteurs de « corrélation » que des sources de la croissance économique, et que d'autres types d'analyses sont nécessaires pour se faire une idée plus précise du lien qui existe entre la scolarité et la croissance économique.

Tableau 7-1

Estimations de l'apport de l'éducation à la croissance économique selon la méthode de la comptabilité de la croissance, Canada, périodes choisies, 1962-1988

En pourcentage

	Période	Apport absolu[1]	Apport relatif[2]
Kendrick	1962-1973	0,5	8,8
	1973-1981	0,6	20,0
Commission	1962-1973	0,5	8,8
Macdonald	1973-1981	0,8	26,7
CCMTP	1981-1988	0,5	16,2

1 Estimation du nombre de points de pourcentage ajoutés à la croissance économique annuellement.

2 Estimation de la part en pourcentage de la croissance annuelle de la production totale.

Source Centre canadien du marché du travail et de la productivité, *Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, hiver 1989-1990.

Quelle est donc la nature de cette relation ? Certes, il y a un certain nombre de façons dont les niveaux élevés de scolarité peuvent contribuer au rendement de l'économie; par exemple, l'innovation technologique est plus rapide dans les sociétés fortement scolarisées. L'apport économique de l'éducation par le biais du rôle qu'elle joue dans la détermination de la qualité de la main-d'œuvre présente ici un intérêt particulier. À cet égard, il est utile d'envisager le lien entre l'éducation et le rendement de la production sur le plan individuel. Les travaux les plus pertinents à cet égard mettent l'accent sur le rapport positif qui existe entre la scolarité et les salaires, qui sont habituellement considérés comme une approximation de la productivité et de la qualité de la main-d'œuvre[4]. Même s'il est généralement admis que les travailleurs plus scolarisés ont tendance à être mieux rémunérés, l'explication de cette relation demeure controversée. Essentiellement, il y a à ce sujet deux écoles de pensée : celle de l'éducation en tant que « capital humain » et celle de l'éducation en tant que mécanisme de « sélection et d'identification ». Dans le premier cas, on fait valoir que la scolarité permet l'acquisition de compétences qui ont une incidence directe sur la productivité des travailleurs, tandis que la seconde s'appuie sur l'argument selon lequel le système d'enseignement ne fait que sélectionner et identifier ceux et celles qui ont (ou qui sont perçus comme ayant) le potentiel de devenir productifs[5].

La vérification empirique de ces hypothèses est rendue difficile du fait qu'en tentant de comparer la capacité de production de personnes possédant des niveaux de scolarité différents, il n'est pas facile d'isoler les effets de l'éducation des différences qui existent sur le plan des aptitudes innées. Néanmoins, les meilleures estimations des taux de rendement sociaux et privés de l'enseignement secondaire et postsecondaire dans les pays avancés varient entre 9 et 12 %[6]. Sans négliger le rôle de « sélection et d'identification » qu'elle peut jouer, il semble que l'éducation contribue grandement à améliorer la productivité et les aptitudes des travailleurs.

Le rapport éducation-emploi dans le temps

Le fait qu'il y ait un rapport entre l'éducation, le rendement au travail et les gains est confirmé par les situations d'emploi plus favorables de ceux et celles qui ont un niveau de scolarité plus élevé. Traditionnellement, le niveau de scolarité a été associé non seulement à un salaire plus élevé mais aussi à une plus grande participation à la population active et à un taux de chômage moins élevé. Dans cette section, nous examinons comment cette situation a pu changer au cours des 15 dernières années et nous tentons de voir si l'éducation est en voie de devenir un facteur plus ou moins important sur le marché du travail.

Bien qu'un certain nombre de questions entrent ici indéniablement en jeu, deux – l'une du côté de la demande et l'autre du côté de l'offre – ont une signification particulière. La première a trait à l'évolution de la structure des compétences. Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, l'incidence globale du changement structurel et technologique a pris la forme d'un déplacement graduel de la demande de main-d'œuvre vers les professions qui requièrent des niveaux relativement élevés de compétences et de scolarité[7]. On peut en déduire que la situation professionnelle des personnes moins bien scolarisées deviendra vraisemblablement plus difficile.

La deuxième est liée à la nature changeante de l'offre de main-d'œuvre et, en particulier, au niveau de scolarité de plus en plus élevé de la main-d'œuvre[8]. Les travailleurs canadiens sont parmi les plus scolarisés du monde; de fait, le Canada vient au deuxième rang derrière les États-Unis pour ce qui est du niveau moyen de scolarité de la population active[9]. Et le profil de scolarité de notre population active n'a cessé de s'améliorer au cours des 15 dernières années (graphique 7-1). Alors que 20 % des travailleurs canadiens possédaient moins de neuf années de scolarité en 1975, ce pourcentage avait diminué à 9 % en 1989. Le pourcentage des travailleurs possédant quelques années d'études postsecondaires est passé de 33 à 42 %. Ce relèvement du niveau de scolarité est le reflet de deux développements survenus durant cette période : premièrement, l'entrée dans la population active de l'importante cohorte du boom des naissances (particulièrement bien scolarisée) et, deuxièmement, le taux d'inscription croissant dans les institutions d'enseignement secondaire et postsecondaire[10]. Les répercussions de ce relèvement sur le rapport entre l'éducation et l'emploi ne sont pas évidentes; certes, un élément important ici est de voir si la demande pour les travailleurs bien scolarisés a progressé au même rythme que l'offre.

Participation à la population active

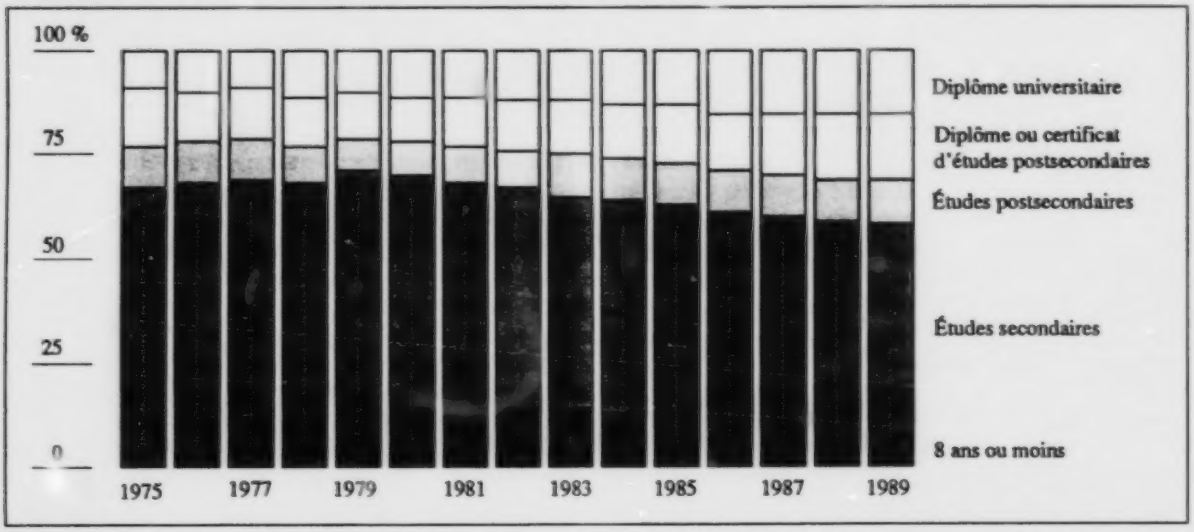
La participation à la population active est fortement influencée par le niveau de scolarité. En général, les taux de participation augmentent sensiblement avec les niveaux de scolarité. Ainsi, en 1989, 85 % des adultes (15 ans et plus) possédant un diplôme universitaire faisaient partie de la population active, comparativement à 37 % seulement des personnes possédant moins de neuf années de scolarité. Ce rapport entre la participation à la population active et le niveau de scolarité se vérifie pour tous les groupes d'âge. Il s'observe aussi chez les hommes et les femmes. L'éducation est une variable particulièrement importante pour les femmes; moins du quart des femmes possédant moins de neuf années de scolarité sont dans la population active, tandis que le chiffre correspondant pour celles qui possèdent un niveau de scolarité élevé approche maintenant le seuil des 80 % (graphique 7-2).

Le rapport entre la formation scolaire acquise et la participation à la population active s'est renforcé, tant pour les hommes que pour les femmes. Entre 1975 et 1989, le taux de participation global des hommes a diminué légèrement, passant de 78,4 à 76,7 %, avec de modestes diminutions, d'amplitude comparable, pour la plupart des groupes classés selon le niveau de scolarité (graphique 7-3). À noter, toutefois, le déclin significatif de la participation des hommes ayant moins de neuf années de scolarité : en 1975, leur taux de participation était de 67,2 % tandis qu'en 1989, il était tombé à 50,8 %. Durant cette période, l'écart absolu entre le taux de participation de ces hommes et ceux qui possédaient le niveau de scolarité le plus élevé (diplôme d'études postsecondaires) s'est élargi, passant de 24 à 38 points de pourcentage entre 1975 et 1989.

Durant ces années, la participation des femmes à la population active s'est accrue sensiblement. En 1975, 44,4 % de la population adulte féminine était dans la

Graphique 7-1

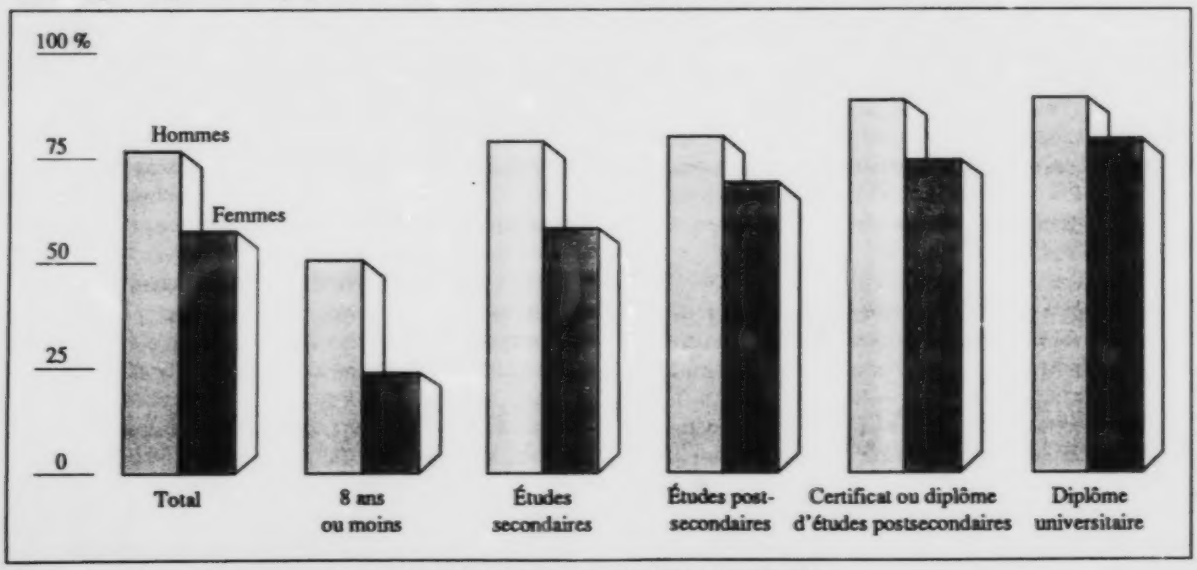
Population active selon le niveau de scolarité, Canada, 1975-1989



SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 7-2

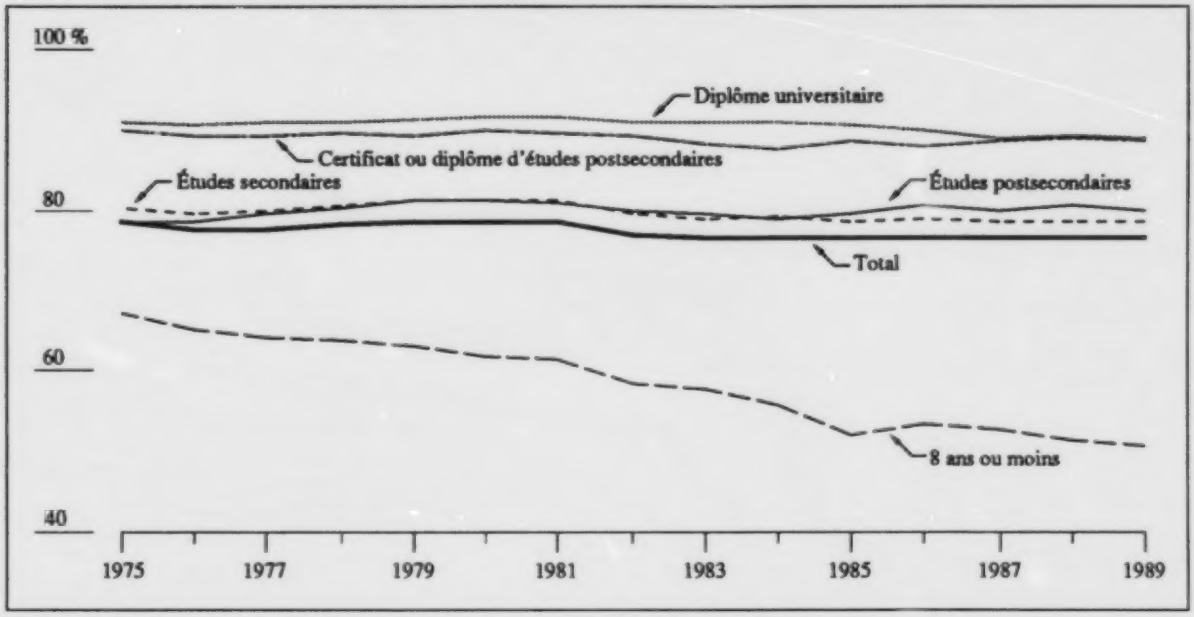
Taux de participation à la population active selon le niveau de scolarité et le sexe, Canada, 1989



SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 7-3

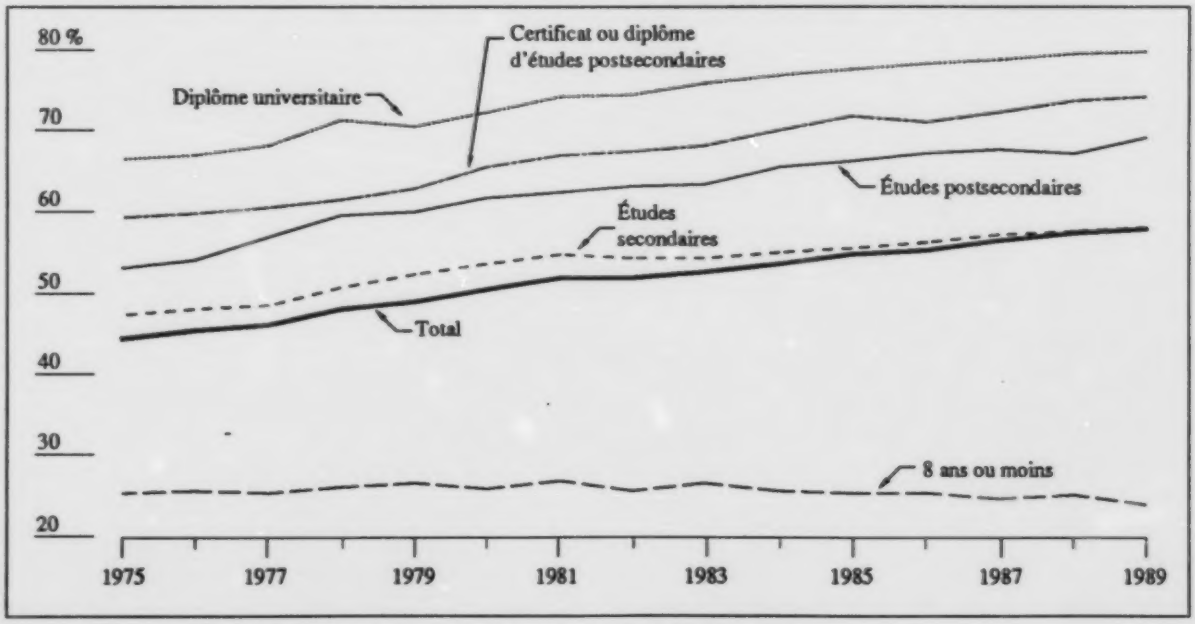
Taux de participation des hommes à la population active selon le niveau de scolarité, Canada, 1975-1989



SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Graphique 7-4

Taux de participation des femmes à la population active selon le niveau de scolarité, Canada, 1975-1989



SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

population active; en 1989, la proportion avait atteint 57,9 %. Cette tendance se vérifie pour presque tous les groupes classés selon le niveau de scolarité (graphique 7-4). Les femmes moins bien scolarisées, toutefois, représentent une exception notable à cet égard. Alors que les femmes qui possèdent une scolarité de niveau secondaire ou plus élevé entraient dans la population active en nombres de plus en plus importants, le taux de participation de celles qui avaient moins de neuf années de scolarité a diminué. Il s'ensuit donc qu'entre 1975 et 1989, l'écart absolu entre le taux de participation de ces femmes et celui des femmes possédant un diplôme universitaire s'est creusé, passant de 41 à 56 points de pourcentage.

Chômage

L'expérience du chômage est aussi étroitement reliée au niveau de scolarité. En règle générale, la probabilité de se retrouver sans emploi diminue à mesure que le niveau de scolarité s'élève. Au tableau 7-2, nous avons ventilé les taux de chômage en 1989 pour les groupes de la population active classés selon le niveau de scolarité. Ce sont les personnes ayant la scolarité la plus élevée qui affichaient le taux le plus faible, celui-ci augmentant graduellement à mesure que la scolarité diminuait; de fait, le taux de chômage pour les travailleurs qui possédaient moins de neuf années de scolarité était trois fois plus élevé que chez les diplômés universitaires.

Le tableau 7-2 montre aussi que s'il y a une relation inverse entre le chômage et la scolarité pour tous les groupes d'âge, celle-ci est plus accentuée dans le cas des jeunes travailleurs. Cette constatation ressort clairement lorsqu'on examine l'expérience des personnes qui possèdent moins de neuf années de scolarité. Comme on pouvait s'y attendre, ces travailleurs affichent les taux de chômage les plus élevés pour chacun des groupes d'âge. À noter toutefois que l'écart entre les moins scolarisés et le reste de la population active devient plus important pour les groupes les moins âgés; ainsi, dans le groupe des 15 à 24 ans, le taux de chômage était de 23,2 % en 1989, soit 10 points de pourcentage de plus que le taux de chômage des personnes qui possédaient une formation secondaire et au-delà de 17 points de pourcentage de plus que le taux observé pour les diplômés universitaires ! L'absence d'une bonne formation scolaire a donc une incidence particulièrement sérieuse parmi les jeunes gens qui entrent sur le marché du travail.

Il semble que le rapport entre le niveau de scolarité et le chômage se soit renforcé ces 15 dernières années. Le graphique 7-5 fait voir l'évolution d'un indice de « risque » de chômage pour les personnes peu scolarisées au cours de la période 1975-1989. Cette mesure correspond au ratio du

Tableau 7-2

Taux de chômage, par niveau de scolarité et par groupe d'âge, de la population active, Canada, 1989

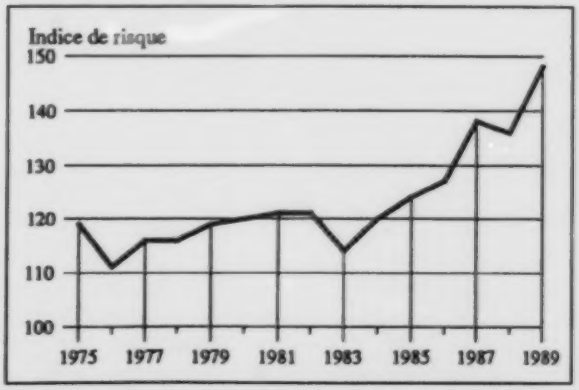
En pourcentage

	Âge			
	Total	15-24	25-44	45 et plus
Aucune scolarité ou études primaires	11,1	23,2	13,1	8,2
Études secondaires	8,9	12,7	8,6	5,3
Études postsecondaires . Certificat/diplôme d'études postsecondaires	7,3	8,6	7,0	5,3
	5,2	6,6	5,3	3,9
Diplôme universitaire	3,7	5,9	3,8	2,9
Total	7,5	11,3	7,2	5,4

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 7-5

Indice de « risque » de chômage[1] pour les travailleurs ayant moins de neuf années de scolarité, Canada, 1975-1989



1 Taux de chômage des travailleurs ayant moins de neuf années de scolarité divisé par le taux de chômage global, multiplié par 100.

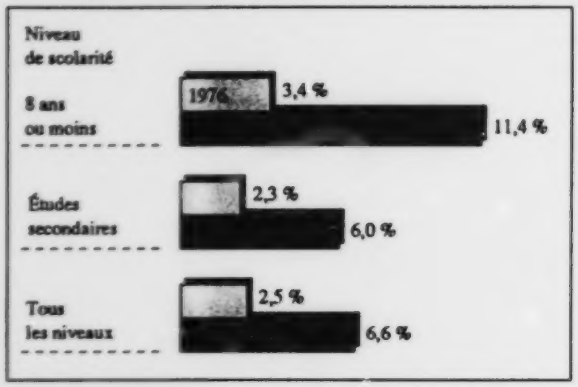
SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

taux de chômage des personnes possédant moins de neuf années de scolarité au taux de chômage global. En 1975, l'indice était de 119, ce qui signifie que le taux de chômage des personnes moins scolarisées était plus élevé de 19 % que la moyenne nationale. L'indice a augmenté rapidement après la récession de 1981-1982 et, en 1989, il se situait à 148. Selon cette mesure, donc, le risque de chômage spécifiquement lié au fait de posséder moins de neuf années de scolarité a plus que doublé au cours de ces 15 années.

Le chômage à long terme représente une autre dimension des difficultés qu'éprouvent les personnes peu scolarisées sur le marché du travail. Ces travailleurs ont une probabilité beaucoup plus élevée que la moyenne de se retrouver sans emploi pour une période prolongée. Entre 1976 et 1989, il y a eu une augmentation significative du taux général de chômage à long terme, c'est-à-dire à tous les niveaux de scolarité (graphique 7-6). Cependant, la hausse a été particulièrement dramatique dans le cas des personnes qui possédaient moins de neuf années de scolarité. En 1989, environ 11 % de ces travailleurs demeuraient sans emploi pour une période d'au moins un an après avoir perdu leur emploi.

Graphique 7-6

Chômage à long terme selon le niveau de scolarité[1], Canada, 1976 et 1989



1 Pourcentage des personnes en chômage à chaque niveau qui ont été sans emploi pendant 53 semaines ou plus.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Gains

Le rapport positif entre la scolarité et les salaires a déjà été signalé dans ce chapitre. Comment les écarts de gains associés au niveau de scolarité ont-ils évolués ? Cette question a reçu plus d'attention aux États-Unis qu'au Canada. Après une période de déclin à la fin des années 60 et au début des années 70, le rendement de l'éducation sous forme de gains plus élevés a augmenté rapidement depuis au moins la fin des années 70 aux États-Unis. Les raisons à l'origine de ce phénomène ont provoqué un débat animé; plusieurs ont fait valoir que les tendances de l'offre de main-d'œuvre liées à la cohorte du boom des naissances ont été le facteur déterminant à cet égard[11].

Les recherches sur la situation au Canada indiquent que, dans un sens très général, les tendances observées aux États-Unis se répètent ici aussi, mais de façon plus modérée. Comparant les gains des diplômés du niveau postsecondaire et du niveau secondaire dans les deux pays, Freeman et Needels en sont venus à la conclusion que l'écart, tant chez les hommes que chez les femmes, s'était refermé durant les années 70 mais qu'il s'était creusé à nouveau durant les années 80. Toutefois, la croissance du rendement de l'éducation postsecondaire au Canada dans les années 80 n'a pas été aussi forte qu'aux États-Unis[12]. Dooley a examiné les gains des hommes travaillant à temps plein tout au long de l'année et il a constaté que les écarts attribuables à la formation scolaire étaient moins importants en 1981 que 10 ans auparavant, le déclin le plus important s'étant produit dans la première moitié de la décennie. Dans une mise à jour récente portant sur la période 1981-1987, il a toutefois observé que ces écarts, du moins entre les diplômés universitaires et ceux qui ne possèdent qu'une formation secondaire ou moins, s'étaient remis à augmenter chez les hommes de moins de 35 ans[13].

Nous avons examiné les tendances des gains en fonction des niveaux de scolarité chez les travailleurs canadiens au cours de la période 1967-1986. Cette analyse est tirée des données provenant de l'Enquête sur les finances des consommateurs et englobe tous les Canadiens de 15 ans et plus dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen dans l'année visée par l'enquête. Les tableaux 7-3 et 7-4 renferment une comparaison des gains des diplômés du niveau postsecondaire avec ceux des personnes ne possédant qu'une formation du niveau élémentaire ou secondaire. La prime de rémunération pour les diplômés a diminué sensiblement entre 1967 et 1981; cependant, entre 1981 et 1986, les écarts se sont stabilisés.

Afin de se faire une idée plus précise de ces tendances, il est nécessaire d'étudier l'évolution du profil de la population active canadienne selon l'âge et la scolarité durant ces années. Tout au long des années 60 et d'une bonne partie des années 70, la cohorte du boom des naissances est entrée sur le marché du travail en grands nombres. Ce groupe

était caractérisé par une scolarité de niveau élevé et, compte tenu de la taille de cette cohorte, il en est résulté une croissance phénoménale de l'offre de travailleurs possédant une scolarité de niveau élevé. Une conséquence de ce phénomène a été la diminution de la prime offerte à ceux possédant une formation de niveau postsecondaire. Entre 1967 et 1981, l'écart des gains entre ces travailleurs et ceux qui possédaient moins de neuf années de scolarité (tableau 7-3) ou seulement une scolarité de niveau secondaire (tableau 7-4) a diminué sensiblement pour tous les groupes d'âge.

Toutefois, en 1981, la majorité de la cohorte du boom des naissances avait déjà intégré le marché du travail et se retrouvait surtout parmi la catégorie des personnes dans la force de l'âge. Alors que les jeunes gens continuaient à entrer dans la population active avec un niveau de scolarité élevé, leur nombre inférieur a entraîné un ralentissement de la hausse de l'offre de nouveaux arrivants, bien scolarisés, dans la population active. (Le graphique 7-7 fait voir la stabilité relative du niveau des inscriptions aux institutions postsecondaires durant les années 80, après les hausses spectaculaires observées pendant les années 60 et 70.) Alors que la croissance du nombre de jeunes gens hautement scolarisés entrant dans la population active diminuait, les rendements associés à un diplôme postsecondaire se sont remis à augmenter[14]. Les gains moyens de ces travailleurs en comparaison de ceux qui ne possédaient qu'une formation de niveau élémentaire ont augmenté entre 1981 et 1986, passant de 1,34 à 1,46 % pour les personnes âgées de 15 à 24 ans, et de 1,52 à 1,67 % pour les personnes de 25 à 34 ans (voir le tableau 7-3); lorsqu'on compare les diplômés aux travailleurs possédant une formation secondaire, un profil semblable se dégage (voir le tableau 7-4). Étant donné que le ralentissement de l'entrée des jeunes gens se poursuivra tout au long des années 90, nous pouvons nous attendre à ce que le rapport entre le niveau de scolarité et les gains continue de se renforcer.

Tableau 7-3

Ratio des gains[1] des travailleurs détenant un diplôme d'études postsecondaires aux gains des travailleurs possédant huit années de scolarité ou moins, selon l'âge, Canada, certaines années, 1967-1986

En pourcentage

	1967	1973	1981	1986
15-24	1,52	1,09	1,34	1,46
25-34	1,87	1,58	1,52	1,67
35-49	2,72	2,37	1,74	1,79
50 et plus	3,09	2,53	1,77	1,63
Total	2,39	1,92	1,50	1,50

1 D'après les gains annuels des personnes dont les gains représentent au moins 5 % du salaire industriel moyen au cours de l'année visée.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Tableau 7-4

Ratio des gains[1] des travailleurs détenant un diplôme d'études postsecondaires aux gains des travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires, selon l'âge, Canada, certaines années, 1967-1986

En pourcentage

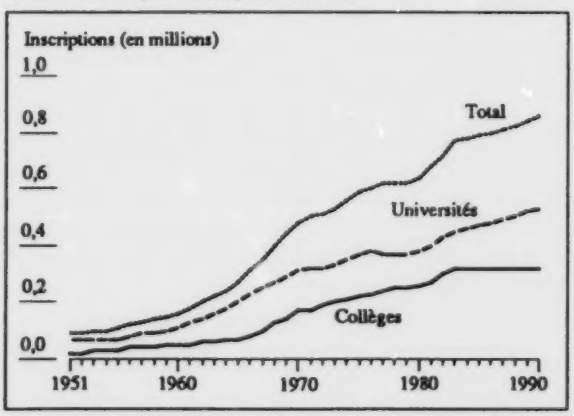
	1967	1973	1981	1986
15-24	1,47	1,20	1,18	1,27
25-34	1,55	1,40	1,26	1,31
35-49	2,14	2,04	1,49	1,52
50 et plus	2,31	1,98	1,51	1,45
Total	2,12	1,90	1,48	1,50

1 D'après les gains annuels des personnes dont les gains représentent au moins 5 % du salaire industriel moyen au cours de l'année visée.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Graphique 7-7

Inscriptions à temps plein dans les collèges et universités, Canada, 1951-1990



SOURCE Secrétariat d'État du Canada, *Profil de l'enseignement supérieur au Canada*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990.

La transition entre l'école et le travail

Une autre dimension importante du rapport entre l'éducation et l'emploi a trait à la transition entre l'école et le marché du travail. Comme on peut s'y attendre, la recherche indique que les premières expériences sur le marché du travail sont influencées par le niveau de scolarité. Les enquêtes réalisées auprès des personnes qui ont abandonné leurs études ont fait ressortir les situations d'emploi souvent défavorables de ce groupe tandis que les enquêtes portant sur les diplômés du postsecondaire ont mis en lumière des transitions plus positives.

Une enquête récente du gouvernement de l'Ontario décrit les difficultés de transition éprouvées par les personnes qui ont « abandonné » leurs études secondaires, c'est-à-dire les personnes qui ont quitté l'école secondaire ou des diplômés qui ne se sont pas inscrits immédiatement dans une institution d'enseignement postsecondaire[15]. Plus de 40 % de ces personnes ont été en chômage à un moment ou à un autre après avoir obtenu un premier emploi. Le quart des répondants qui ont été en chômage ont indiqué qu'ils avaient été sans travail pour une période d'au moins un an depuis leur départ de l'école; ceux qui étaient dans la vingtaine avancée avaient subi, en moyenne, une période totale de chômage de près de quatre ans. Les profils d'emploi étaient particulièrement instables dans le cas des personnes qui avaient décroché avant d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Bien que les répondants aient fait état d'une plus grande stabilité professionnelle avec l'âge, une majorité de ceux qui avaient moins de 27 ans prévoyaient que leur emploi actuel ne serait pas permanent. Soulignons que les situations d'emploi étaient plus favorables dans le cas des répondants qui avaient suivi des cours ou une formation liée à l'emploi après avoir quitté l'école. Cette observation est particulièrement évidente sur le plan des salaires; de fait, le revenu médian des répondants qui avaient suivi des cours ou acquis une formation quelconque était de 23 % supérieur à celui des répondants qui n'avaient pas acquis de formation supplémentaire.

Contrairement à la situation des personnes qui ont quitté l'école, les premières expériences sur le marché du travail des diplômés de niveau postsecondaire étaient positives de façon générale. Statistique Canada a suivi le cheminement de l'école au marché du travail des diplômés de 1982 des collèges communautaires et des universités, en 1984 et en 1987[16]. Cinq ans après avoir obtenu leur diplôme, le taux de chômage chez les diplômés universitaires était de 3,7 %, alors qu'il était de 5,4 % chez les diplômés du niveau collégial; en comparaison, le taux national de chômage pour la même cohorte d'âge (25 à 35 ans) était de 10,5 %. De même, les répondants avaient tendance à se retrouver en plus grand nombre dans les professions liées à leur discipline et la très grande majorité ont déclaré qu'ils étaient satisfaits de leur emploi.

De même, les diplômés s'en tiraient bien sur le plan des gains. En 1987, les diplômés du niveau collégial gagnaient, en moyenne, environ 1 000 $ de plus que le travailleur canadien représentatif âgé de 25 à 35 ans. Les diplômés universitaires ont déclaré un revenu d'emploi d'environ 10 000 $ supérieur à la moyenne nationale pour la même cohorte d'âge. Les données de l'enquête révélaient toutefois des écarts significatifs dans les gains des hommes et des femmes diplômés en 1987. Dans le sous-échantillon du niveau universitaire, les gains moyens des femmes représentaient 81 % de ceux des hommes; parmi les diplômés du niveau collégial, le chiffre correspondant était de 78 %. Bien que les caractéristiques individuelles, y compris le champ d'étude, puissent influer sur le niveau de revenu, un examen du groupe des diplômés universitaires a permis de conclure que ces facteurs n'expliquaient que le tiers de l'écart observé entre les femmes et les hommes[17].

Afin d'explorer plus à fond le phénomène de la transition entre l'école et le marché du travail, nous avons analysé les résultats d'une enquête réalisée auprès des diplômés récents du niveau secondaire et du niveau universitaire dans trois villes canadiennes, dont nous avons fait mention au chapitre 6[18]. Les répondants avaient terminé leurs études secondaires ou universitaires à Edmonton, Toronto et Sudbury en 1985. Un suivi auprès de cet échantillon a été réalisé 12 et 24 mois plus tard. Notre analyse est fondée sur le suivi effectué après deux ans et porte sur environ 1 900 répondants. L'enquête ne portait que sur les personnes qui avaient obtenu au moins un diplôme d'études secondaires de sorte qu'elle ne permet pas d'évaluer la transition entre l'école et le marché du travail dans le cas des décrocheurs. Néanmoins, l'enquête rend possible une analyse longitudinale des premières expériences de jeunes gens qui entrent sur un marché du travail dominé par les services. Les résultats comparatifs des situations vécues par les diplômés des niveaux secondaire et universitaire ont, par ailleurs, une pertinence particulière aux fins du présent chapitre.

On observe certaines similitudes dans les expériences relatées par les répondants des sous-échantillons des niveaux secondaire et universitaire. Dans les deux groupes, la distinction traditionnelle entre le statut d'étudiant et le statut de travailleur s'estompe. D'un côté, on note un niveau élevé de participation à la main-d'œuvre chez les étudiants canadiens; 68 % des répondants du niveau secondaire et 62 % des répondants du niveau universitaire détenaient un

emploi à un moment ou à un autre durant l'année où ils ont obtenu leur diplôme. Par ailleurs, seule une minorité de répondants ont mis fin définitivement à leurs études et sont entrés sur le marché du travail après avoir obtenu leur diplôme; même parmi les diplômés universitaires, seulement 40 % environ ont déclaré qu'ils n'avaient pas poursuivi d'autres études au cours des deux années qui ont suivi l'obtention de leur diplôme.

Une autre similitude entre les deux sous-échantillons est la concentration de l'emploi dans les industries de services. Alors qu'environ 70 % de la main-d'œuvre canadienne travaille dans ce secteur, plus de 80 % des diplômés des deux groupes qui avaient un emploi deux ans plus tard œuvraient dans le secteur des services (tableau 7-5). Ce profil dominant était particulièrement frappant chez les femmes, où plus de 90 % des diplômées du niveau tant secondaire qu'universitaire se trouvaient dans ce secteur.

Au sein du secteur des services, toutefois, il y avait des différences importantes entre les diplômés du secondaire et ceux du niveau universitaire. Si l'on examine d'abord le groupe le moins scolarisé, environ 55 % des répondants, tant les hommes que les femmes, possédaient un emploi dans les services personnels (tableau 7-5). Ces industries sont caractérisées par des emplois dont les taux de salaire, les niveaux de compétences et la stabilité sont relativement faibles; les répondants à l'enquête qui travaillaient dans ce sous-secteur avaient d'ailleurs tendance à décrire en ces termes leur emploi. Par ailleurs, si les services personnels comptaient une part non négligeable des diplômés universitaires, il ne s'agissait pas d'un profil tout aussi dominant pour ce groupe; comme on peut le voir au tableau 7-5, le sous-échantillon du niveau universitaire était réparti sur une vaste gamme d'industries de services[19].

On relève aussi des différences entre les deux sous-échantillons, notamment lorsque nous examinons les professions occupées par les répondants à l'enquête en 1987. Le tableau 7-6 montre la concentration des diplômés universitaires dans les postes de gestionnaires et de professionnels; de fait, alors qu'environ seulement 28 % de la population active canadienne se retrouvait dans ces groupes de professions en 1987, le chiffre correspondant pour les diplômés universitaires était de 74 %. Bien que peu nombreux dans les groupes faiblement rémunérés du travail de bureau, des ventes et des services (où l'on retrouve 40 % de la main-d'œuvre nationale), il est à noter qu'environ 23 % occupaient des emplois dans ces professions. Parmi les diplômés du secondaire, les professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux services dominaient, représentant plus des deux tiers de l'emploi total du groupe, et 83 % des emplois dans le cas des femmes détenant un diplôme d'études secondaires.

Tableau 7-5

Répartition de l'emploi, par industrie, selon le sexe et le niveau de scolarité, Canada, 1987

En pourcentage

	Études secondaires			Études universitaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Services	93,6	74,7	83,9	90,5	71,5	82,7
Services personnels	54,1	55,2	54,7	14,4	13,2	13,9
Services de distribution[1]	3,7	5,3	4,5	3,0	7,3	4,7
Services d'information	15,6	5,0	10,2	15,6	19,2	17,1
Éducation, santé et services sociaux	11,4	2,5	6,8	46,1	20,2	35,5
Administration publique	8,8	6,7	7,7	11,4	11,6	11,5
Biens	6,4	25,3	16,1	9,5	28,5	17,3
Industries primaires	2,7	4,0	3,3	2,7	12,3	6,6
Fabrication	2,1	12,5	7,5	5,9	11,9	8,4
Construction	1,6	8,8	5,3	0,9	4,3	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Y compris le commerce de détail.

Source Enquête auprès des diplômés de trois villes, Harvey Krahn et Graham S. Lowe, « Les jeunes travailleurs dans une économie de services », document de travail n° 14, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

Tableau 7-6

Répartition de l'emploi par profession, selon le sexe et le niveau de scolarité, Canada, 1987

En pourcentage

	Études secondaires			Études universitaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Gestion et administration	0,8	2,0	1,4	13,3	20,5	16,2
Sciences, génie et mathématiques	0,5	3,5	2,1	8,7	31,4	18,0
Sciences sociales	2,9	0,3	1,5	9,8	4,3	7,6
Enseignement	1,6	0,3	0,9	35,9	15,8	27,7
Médecine et santé	3,7	1,0	2,3	3,7	0,7	2,4
Professions artistiques, littéraires et liées aux divertissements	2,6	2,3	2,4	2,3	2,3	2,3
Travail de bureau	43,9	13,5	28,3	13,5	4,6	9,9
Vente	21,2	15,0	18,0	7,3	9,9	8,4
Services	17,7	24,8	21,4	3,9	5,3	4,5
Secteur primaire	2,4	4,3	3,4	0,2	1,0	0,5
Transformation et fabrication	1,3	16,5	9,1	0,2	2,0	0,9
Construction	0,3	8,0	4,2	0,2	1,3	0,7
Transports et communications	1,1	8,5	4,9	0,9	1,0	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE Enquête auprès des diplômés de trois villes, Krahn et Lowe, « Les jeunes travailleurs dans une économie de services ».

Dans l'ensemble, donc, la scolarité semble avoir été un facteur déterminant de la profession où travaillaient les répondants à l'enquête deux ans après avoir obtenu leur diplôme. Étant donné la concentration des diplômés du secondaire dans les professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux services, notamment dans les industries de services traditionnels, et la grande proportion de diplômés universitaires dans les postes de gestionnaires et de professionnels, il n'est donc pas étonnant que le groupe des diplômés universitaires affiche une expérience de travail plus favorable.

Au tableau 7-7, nous avons comparé les sous-échantillons des niveaux secondaire et universitaire sur le plan d'un certain nombre de situations d'emploi. Tout d'abord, le taux de travail à temps partiel était deux fois plus élevé parmi les diplômés du secondaire que parmi ceux du niveau universitaire. Cette situation est principalement attribuable au fait que près de la moitié des diplômés du secondaire qui se trouvaient dans des professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux services dans les industries de services traditionnels ne travaillaient qu'à temps partiel. Des différences semblables s'observent entre les diplômés des niveaux secondaire et universitaire lorsque nous examinons le travail à temps partiel involontaire.

Les répondants de niveau universitaire gagnaient aussi davantage, en moyenne, que ceux qui n'avaient qu'un diplôme d'études secondaires. Cette observation se vérifie tant pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel; l'écart était notamment important chez les personnes travaillant à temps plein, où le salaire hebdomadaire net des diplômés universitaires était, en moyenne, de 38 % plus élevé que celui des diplômés du secondaire. De même, le statut professionnel des emplois détenus par les diplômés universitaires était généralement beaucoup élevé que celui des emplois des diplômés du secondaire.

Le tableau 7-7 montre également que les répondants du groupe le plus scolarisé avaient connu une plus grande stabilité depuis leur entrée sur le marché du travail. Alors que 44,1 % des diplômés du secondaire qui travaillaient s'attendaient à n'occuper leur emploi actuel que pour une période d'au plus six mois, le chiffre correspondant parmi les diplômés universitaires était beaucoup moins élevé, soit 28,5 %. En outre, ceux qui n'avaient terminé que des études secondaires ont signalé qu'ils avaient subi près de 50 % plus de chômage depuis qu'ils avaient obtenu leur diplôme que les répondants du groupe universitaire (2,2 mois contre 1,5 mois).

Tableau 7-7

Certaines caractéristiques des emplois, par niveau de scolarité, Canada, 1987

	Études secondaires	Études universitaires
	En pourcentage	
Part de l'emploi à temps partiel[1]	34,8	15,2
Part de l'emploi à temps partiel involontaire	19,2	9,4
Aucune permanence d'emploi[2]	44,1	28,5
	En dollars	
Rémunération hebdomadaire nette moyenne		
Temps plein	268,76	374,02
Temps partiel	121,95	154,78
Situation professionnelle moyenne[3]	34,3	54,8
Nombre de mois de chômage en moyenne[4]	2,1	1,5

1 Moins de 30 heures par semaine.
2 Prévoit demeurer dans l'emploi actuel pour une période de six mois ou moins.
3 Fondée sur l'index de Blishen de la situation socio-économique pour 1987, lequel classe les professions par ordre croissant selon les gains et la scolarité. Voir Bernard Blishen et collab., « The 1981 socioeconomic index for occupations in Canada », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 24, n° 4, novembre 1987.
4 Au cours des deux années précédentes.
SOURCE Calculs fondés sur l'enquête réalisée auprès des diplômés de trois villes, Krahn et Lowe, « Les jeune travailleurs dans une économie de services ».

Même si les diplômés universitaires ont rapporté des transitions entre l'école et le milieu du travail plus favorables, les résultats de l'enquête ne permettent pas de conclure qu'un diplôme d'études postsecondaires garantira un « bon » emploi immédiatement après l'obtention du diplôme. Ainsi, il faut souligner qu'une minorité importante (9 %) des diplômés universitaires ayant un emploi se retrouvaient dans des professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux services dans les industries de services traditionnels. En dépit de leur diplôme universitaire et du fait qu'elles possédaient deux années d'expérience sur le marché du travail, ces personnes affichaient un taux élevé de travail à temps partiel, la plupart du temps involontaire, des salaires et des situations professionnelles de niveau relativement peu élevé, et le niveau de satisfaction professionnelle le plus faible parmi les 10 « groupes » d'emplois étudiés par Krahn et Lowe. Ce sous-emploi confirme les résultats de l'Enquête sur la structure de classe, qui indiquent un degré significatif de surqualification parmi les jeunes travailleurs occupant des emplois dans les services traditionnels[20].

En dépit de cette réserve, les constatations de l'enquête menée auprès des diplômés font ressortir, dans l'ensemble, le rapport qui existe entre le niveau de scolarité et la facilité avec laquelle se déroule la transition entre l'école et le marché du travail. Les premières expériences sur le marché du travail des répondants qui n'avaient terminé que des études secondaires étaient beaucoup moins favorables que celles des diplômés universitaires. Les résultats de l'enquête indiquent d'ailleurs que sans formation postsecondaire, les jeunes travailleurs ont des possibilités d'emploi beaucoup plus limitées, celles-ci se retrouvant principalement dans les services traditionnels.

Éducation et adaptation au marché du travail

Nous concluons notre analyse du lien entre la scolarité et l'emploi en examinant l'incidence du niveau de scolarité sur le plan de l'adaptation au marché du travail. Y a-t-il un rapport entre la scolarité et la durée d'un emploi ? Les taux de roulement diffèrent-ils en fonction de la scolarité ? Les travailleurs moins scolarisés courent-ils plus de risque de perdre leur emploi ? Sont-ils exposés à des problèmes plus graves que la moyenne dans la recherche d'un nouvel emploi ?

Afin de répondre à ces questions, nous avons analysé l'adaptation au marché du travail à l'aide de données longitudinales de 1986 et 1987 tirées de l'Enquête sur l'activité du marché du travail (EAMT)[21]. Notre recherche est fondée sur les expériences des travailleurs qui avaient un emploi au cours de la première des deux années. Nous nous sommes surtout intéressés aux personnes qui ont quitté leur emploi (volontairement ou involontairement) durant la période de 24 mois visée par l'enquête. Ce groupe englobe 3,8 millions de travailleurs, soit environ 31 % de la population active.

La première observation que nous pouvons faire est que la période moyenne d'embauche au moment d'une cessation d'emploi était directement liée au niveau de scolarité; ainsi, la durée moyenne d'emploi pour les personnes ayant une formation de niveau élémentaire n'était que de 32 mois, comparativement à 43 mois pour les personnes possédant un diplôme universitaire. De même, la probabilité d'une cessation d'emploi diminuait avec un niveau de scolarité plus élevé. Le taux de roulement des travailleurs qui avaient

terminé un programme d'études postsecondaires était sensiblement moins élevé que celui des personnes qui n'avaient pas terminé un tel programme; au moins le tiers de la population active appartenant à ce premier groupe avait subi une cessation d'emploi durant la période visée par l'enquête, mais le chiffre correspondant pour les travailleurs possédant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires était de 26 % et, dans le cas des personnes possédant un diplôme universitaire, de 20,5 % seulement (tableau 7-8).

La raison de la cessation d'emploi différait aussi selon le niveau de scolarité. Parmi les raisons possibles – « licenciements » (perte d'emploi involontaire), « départs » (personnes qui quittent volontairement leur emploi) et « autres » (entre autres, retraite, invalidité temporaire et autres motifs personnels) –, les licenciements représentaient une part plus importante des cessations d'emploi parmi les travailleurs qui ne possédaient qu'une formation de niveau élémentaire que parmi tout autre groupe. Par ailleurs, l'importance relative des « départs » avait tendance à augmenter avec le niveau de scolarité.

Des 3,8 millions de travailleurs qui avaient subi une cessation d'emploi, environ 2,7 millions, soit 72 %, avaient trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période. Parmi ceux qui s'étaient trouvé un nouvel emploi, nous avons étudié le rapport entre la durée du chômage et le niveau de scolarité[22]. Notre analyse indique que la période de chômage avait tendance à diminuer à mesure qu'augmentait la scolarité. Les travailleurs ayant terminé un programme d'études postsecondaires avaient plus de chance d'être réembauchés dans un délai de quatre semaines que les travailleurs ne possédant pas de certificat ou de diplôme (tableau 7-9); la proportion de ceux qui étaient toujours en chômage après 27 semaines était sensiblement plus élevée dans le groupe le moins scolarisé. Le rapport entre la durée du chômage et la scolarité était particulièrement évident lorsque la cessation d'emploi avait un caractère volontaire : après avoir quitté leur emploi, la durée moyenne du chômage pour les personnes qui n'avaient pas terminé un programme d'études postsecondaires était de 4,1 semaines plus longue que pour les personnes ayant complété un tel programme.

La scolarité exerce-t-elle une incidence sur la rémunération des travailleurs qui changent d'emploi ? Nous avons examiné cette question en comparant les salaires horaires obtenus dans le premier et le second emploi parmi les travailleurs qui avaient réussi à se trouver un nouvel emploi, en fonction de leur niveau de scolarité. Cette analyse laisse croire qu'il n'y a pas de relation claire à cet égard. Parmi les personnes ayant changé d'emploi, 54 % ont obtenu une augmentation de salaire tandis que 35 % ont subi une diminution; si l'on compare les différents groupes selon le degré de scolarité, les personnes qui possédaient une formation de niveau élémentaire et celles qui avaient un diplôme universitaire – le groupe le moins scolarisé et le

Tableau 7-8

Taux de cessation d'emploi[1] et répartition selon le motif de la cessation d'emploi, par niveau de scolarité, Canada, 1986 et 1987

En pourcentage

	Taux de cessation d'emploi	Répartition des personnes ayant subi une cessation d'emploi selon le motif de la cessation d'emploi			
		Licenciement	Départ	Autre	Total
Aucune scolarité ou études primaires	35,9	35,6	26,4	38,0	100,0
Études secondaires terminées ou non	33,4	29,7	28,3	42,0	100,0
Études postsecondaires	36,4	30,4	27,1	42,5	100,0
Certificat/diplôme d'études postsecondaires	26,0	28,2	30,8	41,0	100,0
Diplôme universitaire	20,5	28,6	33,1	38,3	100,0
Total	31,2	30,2	28,7	41,1	100,0

1 Nombre de personnes ayant subi une cessation d'emploi en pourcentage du nombre total d'employés rémunérés dans chaque catégorie.
Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

Tableau 7-9

Répartition des personnes ayant subi une cessation d'emploi[1] selon la durée du chômage et le niveau de scolarité, Canada, 1986 et 1987

En pourcentage

	Nombre de semaines de chômage			
	4 ou moins	5-26	27 ou plus	Total
Aucune scolarité ou études primaires	23,2	40,7	36,1	100,0
Études secondaires terminées ou non	25,8	35,4	38,9	100,0
Études postsecondaires	25,5	36,8	37,7	100,0
Certificat/diplôme d'études postsecondaires	32,3	36,7	31,0	100,0
Diplôme universitaire	30,0	40,9	29,2	100,0

1 Fondée sur l'expérience des personnes qui ont subi une cessation d'emploi et ont réussi à se trouver un nouvel emploi.

SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur l'activité du marché du travail.

groupe le plus scolarisé – affichaient, respectivement, la probabilité la moins élevée d'obtenir un gain salarial et la probabilité la plus élevée de subir une perte de salaire[23].

L'infrastructure de la formation au Canada

La première moitié de ce chapitre a été consacrée à l'importance du capital humain, en particulier sous l'angle de la scolarité acquise, dans la détermination des situations d'emploi. Il y a une relation étroite entre la scolarité et la réussite sur le marché du travail, et les données que nous avons présentées indiquent que celle-ci se renforce graduellement avec le temps. Certes, ce lien est partiellement attribuable au fait que la main-d'œuvre de plus en plus scolarisée a pour effet de placer les personnes qui n'ont qu'une faible scolarité dans une position sans cesse plus désavantageuse. Ce résultat est aussi le reflet d'exigences plus grandes sur le plan des compétences et le rôle accru du savoir dans une économie de haute technologie axée sur l'information.

À la lumière de ces faits, la performance du système d'enseignement au Canada mérite un examen plus attentif. À certains égards, les données dont nous disposons indiquent qu'il y a un fort engagement à l'endroit de l'enseignement au pays; ainsi, sur le plan de la part des dépenses publiques consacrées à ces activités et des taux d'inscription, le Canada se range parmi les chefs de file dans le monde. Certains indicateurs liés à l'enseignement sont toutefois inquiétants : le taux important d'analphabétisme fonctionnel, un taux d'abandon au niveau secondaire d'environ 30 % et la tenue médiocre des étudiants du niveau secondaire avancé dans les examens internationaux en mathématiques et en sciences[24]. En examinant la question de la qualité de l'enseignement, il appert que des recherches plus approfondies s'imposent au sujet du rendement des systèmes d'enseignement au Canada quant à leur apport à l'objectif visant à doter le pays d'une main-d'œuvre universellement scolarisée. (Le Conseil économique a entrepris une étude à ce sujet qui devrait être publiée en 1992.)

Mais nous ne devons pas négliger l'importance des activités d'acquisition de compétences qui se déroulent à l'extérieur du système d'enseignement proprement dit; les activités de formation professionnelle parrainées par les employeurs et les gouvernements sont une source très importante de perfectionnement des ressources humaines. Pour les personnes visées, la formation peut constituer un moyen d'obtenir ou d'améliorer des compétences professionnelles, tout comme elle peut contribuer à faciliter le processus d'adaptation au changement technologique et structurel. Elle peut en outre fournir une « deuxième chance » aux adultes en leur permettant d'acquérir des compétences fondamentales qui sont habituellement acquises dans le système d'enseignement. En général, donc, la formation améliore le rendement professionnel et, par voie de conséquence, la productivité et la compétitivité.

Dans le reste du présent chapitre, nous allons examiner divers aspects de l'infrastructure de formation au Canada, en mettant l'accent sur la capacité du système de formation de fournir aux personnes les compétences requises pour améliorer leur employabilité et leur productivité. Nous allons d'abord passer en revue les données disponibles sur la formation dans l'industrie canadienne. On a souvent souligné que l'absence de données entravait l'étude de cette question et qu'il n'existait aucune évaluation concluante de la formation parrainée par les employeurs canadiens. Nous avons tenté de présenter une perspective plus complète en regroupant les résultats des diverses enquêtes réalisées au cours des deux dernières décennies. Nous tournons ensuite notre attention vers les activités de formation parrainées par les pouvoirs publics. Les tendances récentes qui se dégagent des programmes fédéraux, notamment dans le cadre de la Planification de l'emploi et du programme d'assurance-chômage, feront l'objet d'un examen. Nous allons aussi étudier les développements qui sont survenus dans certaines provinces[25].

La formation parrainée par l'employeur

La formation en industrie occupe une place plus importante parmi les priorités des secteurs tant privé que public. Dans les débats entourant cette question, on s'entend sur la valeur qu'il faut accorder à la formation parrainée par l'employeur pour les travailleurs, les entreprises et l'économie. Pour prendre un exemple bien connu, le Conseil consultatif sur l'adaptation présidé par M. de Grandpré a fait valoir que seule la formation et le recyclage continu au sein du secteur privé permettront aux entreprises de répondre à leurs besoins en matière de compétences, aux travailleurs de développer au maximum leurs aptitudes et aux entreprises et aux travailleurs de s'adapter et de réussir sur le marché[26]. Des prises de position semblables ont été articulées par divers groupes, y compris le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, plusieurs groupes de travail mis sur pied récemment par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, le Conseil du Premier ministre de l'Ontario et des regroupements d'entreprises tels que l'Association des manufacturiers canadiens[27].

On peut isoler de façon empirique l'incidence positive qu'exerce le perfectionnement des ressources humaines en milieu de travail. Des études (surtout américaines) ont conclu que les travailleurs qui reçoivent une formation bénéficient de hausses salariales beaucoup plus importantes que ceux qui n'en reçoivent pas[28]. De fait, les taux de rendement sur les investissements dans la formation parrainée par l'employeur semblent être plus élevés que ceux liés à la formation scolaire[29]. De même, les données laissent croire que les travailleurs qui reçoivent une formation en cours d'emploi enregistrent des taux de cessation d'emploi et des taux de chômage beaucoup moins élevés que les autres employés[30]. En outre, l'hypothèse voulant que le développement des ressources humaines en milieu de travail engendre des gains de productivité tant pour la personne qui reçoit la formation que pour l'employeur qui l'offre est confirmée par des données quantitatives[31].

L'importance économique accrue de la formation en milieu de travail est de plus en plus reconnue. L'American Society for Training and Development est arrivée à la conclusion qu'au fil des années, le lieu d'apprentissage s'est rapproché de plus en plus du lieu où les biens et services sont produits[32]. La compétitivité et le changement technologique à l'échelle mondiale rendent de plus en plus difficile pour les entreprises de survivre et de prospérer sans investissements importants et continus dans les ressources humaines. De même, en raison du ralentissement du rythme de nouveaux arrivants dans la population active, il est réaliste de penser que les employeurs devront recourir au recyclage de leurs effectifs actuels pour répondre aux besoins nouveaux et plus exigeants en matière de compétences.

La façon de stimuler le perfectionnement des ressources humaines au sein de l'industrie est devenue une importante préoccupation en matière de politique dans notre pays. Le Conseil consultatif présidé par M. de Grandpré a recommandé la levée d'un impôt auprès des employeurs comme moyen de stimuler les activités de formation[33], alors que le budget de 1990 du Québec comprend un crédit d'impôt pour les dépenses de formation[34]. Le Conseil du Premier ministre de l'Ontario a aussi fait des recommandations en vue de stimuler le perfectionnement des ressources humaines dans l'industrie[35].

Malheureusement, ce débat sur les politiques de formation est entravé par un sérieux manque de données sur le perfectionnement des ressources humaines au sein de l'industrie même. Il n'existe aucun recensement des activités de formation en industrie, voire aucune unanimité sur ce que l'on entend par « formation ». Dans cette section, nous allons examiner les études déjà publiées afin de tenter de répondre aux questions suivantes : Quelle est l'importance des activités de formation parrainées par les employeurs dans notre pays ? La situation a-t-elle changé avec le temps ? Quels genres d'employeurs ont tendance à offrir de la formation ? Quels genres d'employés ont tendance à recevoir de la formation ? Comment l'expérience canadienne se compare-t-elle à celle d'autres pays ?

Enquêtes sur la formation

L'analyse de la formation dans l'industrie canadienne présentée dans ce qui suit se fonde sur 14 enquêtes réalisées au cours des trois dernières décennies, y compris les grandes enquêtes nationales menées surtout par des organismes fédéraux[36]. La majorité ont été effectuées au cours des années 80; pour être en mesure de faire certaines comparaisons dans le temps, nous avons aussi examiné diverses enquêtes menées durant les années 60 et 70. Il est important de noter que les études que nous avons analysées ne sont pas toutes strictement comparables. On relève des variations importantes entre ces enquêtes en ce qui a trait à la définition donnée au terme « formation » et à la population à partir de laquelle les échantillons ont été constitués (figure 7-1).

Dans la plupart des cas, la formation est envisagée dans le sens restreint d'activités de formation structurée, parrainées par l'employeur. Ainsi, dans l'Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines

Figure 7-1

Certaines enquêtes menées depuis 1963 sur la formation parrainée par les employeurs au Canada

		Organisme	Échantillonnage	Objet
Enquête du CCMTP sur la technologie de pointe	1989	Centre canadien du marché du travail et de la productivité	822 entreprises de technologie de pointe	Formation structurée parrainée par l'employeur
Enquête du CCMTP sur la formation	1987-1989	Centre canadien du marché du travail et de la productivité	960 salariés à plein temps	Toute formation
Enquête du comité sur la petite entreprise de la FCEI	1988	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	1 500 petites entreprises	Toute formation parrainée par l'employeur
Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines	1987	Statistique Canada et Emploi et Immigration Canada	7 321 entreprises	Formation structurée parrainée par l'employeur
Enquête sur la formation des adultes	1984-1985	Statistique Canada et Emploi et Immigration Canada	93 000 particuliers	Activités éducatives structurées liées à l'emploi
Enquête sur la formation dans l'industrie canadienne	1984-1985	Emploi et Immigration Canada	7 652 établissements	Formation structurée parrainée par l'employeur
Enquête sur l'éducation des adultes	1983	Statistique Canada et le Secrétariat d'État	92 000 particuliers	Éducation des adultes parrainée par l'employeur
Enquête sur les programmes de congé de perfectionnement des compétences	1982	Groupe de travail sur le congé de perfectionnement et Emploi et Immigration Canada	340 entreprises	Congés accordés par l'employeur pour le perfectionnement
Enquête sur les ressources humaines	1979	Conseil économique du Canada	1 354 établissements	Toute formation parrainée par l'employeur
Enquête sur le congé-éducation et sur la formation et le perfectionnement	1978	Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité et Travail Canada	1 471 établissements	Formation structurée parrainée par l'employeur
Enquête sur la formation parrainée par l'employeur	1973	Statistique Canada	30 000 ménages	Formation parrainée par l'employeur
Enquête sur la formation dans l'industrie	1969-1970	Statistique Canada, Travail Canada et le Conseil économique du Canada	41 585 établissements	Formation structurée parrainée par l'employeur
Enquête sur la formation dans l'industrie	1965	Statistique Canada, Travail Canada et le Conseil économique du Canada	11 900 établissements	Formation structurée parrainée par l'employeur
Enquête sur les programmes de formation structurée dans l'industrie	1963	Statistique Canada, Travail Canada et le Conseil économique du Canada	11 879 établissements	Formation structurée parrainée par l'employeur

(EFPRH), la formation est définie en fonction de l'existence d'un plan et d'objectifs structurés et identifiables visant à perfectionner les compétences et les aptitudes du travailleur[37]. La formation non structurée n'est pas prise en considération; cependant, l'enquête rejoint tous les programmes structurés, qu'ils soient dispensés en cours d'emploi ou à l'extérieur, durant ou après les heures de travail. Certaines enquêtes englobent explicitement la formation non structurée, comme c'est le cas de celle menée par le Comité sur la petite entreprise, dans le cadre de laquelle la formation non structurée acquise en cours d'emploi, dans des conditions de travail ou de production normales, auprès d'un travailleur expérimenté ou sous la direction d'un surveillant, a été prise en considération[38].

Les enquêtes varient aussi selon la nature des échantillons. Certains sont basés sur les réponses des travailleurs, tandis que d'autres utilisent les établissements ou les entreprises comme unité d'échantillonnage. Même au sein de ces deux grandes catégories, on observe des différences au niveau des échantillons. Par exemple, parmi les enquêtes réalisées auprès des travailleurs, l'Enquête sur la formation des adultes est fondée sur un échantillon aléatoire de participants à la population active, tandis que l'Enquête sur la formation (du CCMTP) ne vise que des employés à temps plein. Parmi les enquêtes réalisées auprès des établissements, on relève certaines différences selon l'industrie et la taille des entreprises participantes.

Incidence de la formation

Selon l'Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines (EFPRH) – l'étude détaillée la plus récente réalisée par le gouvernement fédéral –, un peu moins du tiers (31 %) des entreprises du secteur privé au Canada appuyaient ou offraient directement de la formation structurée à leurs employés en 1987[39]. Les estimations fondées sur l'EFPRH établissaient les dépenses de formation dans l'industrie au cours de l'exercice financier 1986-1987 à 1,4 milliard de dollars.

Comment ce niveau de dépenses se compare-t-il aux estimations antérieures ? Pour envisager cette question, nous avons calculé les taux de formation à partir des enquêtes que nous avons passées en revue (tableau 7-10).

Tableau 7-10

Taux de formation parrainée par l'employeur, certaines enquêtes, Canada

En pourcentage

	Entreprises offrant de la formation	Employés ayant reçu de la formation
Enquête du CCMTP sur la technologie de pointe (1989)	47,0	
Enquête du comité sur la petite entreprise de la FCEI (1988)[1]	68,3	
Enquête du CCMTP sur la formation (1987-1989)[1,2]		56,0
Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines (1987)	30,7	
Enquête sur la formation des adultes (1984-1985)[3]		11,3
Enquête sur la formation dans l'industrie canadienne (1984-1985)	25,2	11,5
Enquête sur l'éducation des adultes (1983)[4]		6,2
Enquête sur les programmes de congé de perfectionnement des compétences (1982)[5]	52,2	18,1
Enquête sur les ressources humaines (1979)[1]	61,7	
Enquête sur le congé-éducation et sur la formation et le perfectionnement (1978)	23,0	15,1
Enquête sur la formation parrainée par l'employeur (1973)[2]		7,9
Enquête sur la formation dans l'industrie (1969-1970)	22,9	
Enquête sur la formation dans l'industrie (1965)	26,5	6,9
Enquête sur les programmes de formation structurée dans l'industrie (1963)	16,8	19,3

1 Formation structurée et non structurée.
2 Employés à temps plein ayant reçu de la formation durant une période de deux ans.
3 Seulement les programmes d'une durée de plus de quatre semaines sont compris.
4 Enquête auprès des travailleurs qui ont reçu une formation de courte durée.
5 Échantillons visant uniquement des entreprises de plus de 100 employés.
Source Voir la figure 7-1.

Si nous regardons d'abord les enquêtes dont la portée était limitée aux programmes structurés, 25 % des entreprises canadiennes dispensaient de la formation structurée en 1984-1985, selon l'Enquête sur la formation dans l'industrie canadienne (EFIC); les dépenses de formation totales engagées par l'industrie canadienne à cette époque ont été estimées, à l'aide des données de l'EFIC, à un peu plus d'un milliard de dollars. Les études réalisées au cours des années 60 et 70 ont donné des taux variant de 17 à 27 %. Une comparaison de ces données avec celles de l'EFPRH indique que le niveau des dépenses de formation pourrait avoir été légèrement plus élevé à la fin des années 80 qu'au début de la décennie ou au cours des décennies antérieures. Toutefois, même si l'EFPRH, l'EFIC et la plupart des enquêtes antérieures étaient fondées sur des méthodes à peu près comparables, il faut être prudent en comparant les taux qui en résultent.

Lorsque nous examinons le taux de formation du point de vue du pourcentage des employés qui ont reçu de la formation structurée, il n'y a aucune indication d'un changement dans le temps. Huit des enquêtes que nous avons passées en revue comportaient des données à cet égard, et les estimations variaient de 7 % dans l'Enquête sur la formation dans l'industrie de 1965, à 19 % dans l'Enquête sur les programmes de formation structurée dans l'industrie de 1963. Dans toutes les enquêtes subséquentes, y compris la plus récente, soit l'Enquête sur la formation des adultes de 1985, les taux se situaient entre les deux limites établies par les études antérieures.

En fonction d'une définition officielle, donc, la plupart des entreprises canadiennes ne donnent pas de formation, et la grande majorité des travailleurs canadiens ne reçoivent aucune formation parrainée par l'employeur. Les estimations du taux de perfectionnement des ressources humaines sont toutefois beaucoup plus élevées lorsqu'on tient compte de la formation non structurée. Selon cette définition plus étendue, 56 % des employés qui ont participé à l'Enquête sur la formation menée en 1989 par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité ont déclaré qu'ils avaient reçu une certaine formation au cours des deux années antérieures. De même, 68 % des entreprises qui ont participé à l'Enquête du Comité sur la petite entreprise (ECPE) en 1988 dispensaient une certaine formation[40]. Ce dernier taux est particulièrement notable, compte tenu de la concentration des petites entreprises dans l'échantillon qui a servi à l'enquête. Comme nous le verrons ci-dessous, les activités de formation ont tendance à être directement liées à la taille de l'établissement. Plus de 80 % des répondants à l'ECPE qui ont déclaré offrir de la formation ont indiqué que la formation était donnée en cours d'emploi et qu'elle était en bonne partie non structurée, ce qui veut dire que le taux révélé par cette enquête aurait été beaucoup plus faible si seule la formation structurée avait été prise en considération.

Décisions en matière de formation

Les employeurs offrent de la formation à leurs travailleurs pour une foule de raisons. Sans aucun doute, l'objectif habituellement visé est d'améliorer le rendement au travail. Dans le cadre de cet objectif global, les raisons varient : une entreprise peut avoir embauché de nouveaux travailleurs, implanté une nouvelle technologie ou tout simplement vouloir accroître la productivité ou la qualité des produits. Il y a aussi d'autres raisons, passablement différentes, pour lesquelles les entreprises peuvent vouloir dispenser de la formation, par exemple pour se conformer à des obligations contractuelles ou législatives, ou pour offrir à leurs employés la possibilité d'accroître leurs connaissances et de mettre en valeur leurs aptitudes personnelles.

Dans le cadre de l'Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines, on demandait aux entreprises de préciser les objectifs visés dans le cadre des programmes de formation offerts. Les réponses indiquent que 58 % des entreprises interrogées souhaitaient améliorer le rendement au travail (tableau 7-11). La plupart des autres motifs invoqués étaient aussi liés au rendement professionnel d'une façon ou d'une autre : au moins le quart des répondants ont mentionné le besoin de tenir les employés au fait des changements techniques ou des changements de procédés, de donner une orientation aux nouveaux employés, de répondre aux besoins sans cesse changeants sur le plan des compétences et de mettre en valeur les compétences des travailleurs en vue de les faire accéder à de nouveaux postes. Donner aux employés la possibilité d'accroître leurs compétences et leurs connaissances personnelles est une raison qui a été mentionnée par 45 % des répondants. Les facteurs qui ne sont pas directement liés au rendement professionnel – se conformer à des règlements, programmes d'action positive et conventions collectives, ou aider à la relocalisation des travailleurs pour éviter les licenciements – n'ont pas été cités très fréquemment[41].

Du point de vue des politiques, il est probablement plus important de chercher à comprendre les raisons pour lesquelles les entreprises n'offrent pas de formation. Malheureusement, la plupart des enquêtes disponibles ne fournissent pas de données empiriques à cet égard. En

Tableau 7-11

Objectifs de formation définis par les entreprises ayant déclaré des programmes de formation structurée, Canada, 1987

En pourcentage

	Proportion des entreprises ayant cité un objectif[1]
Soutenir le rendement dans l'emploi actuel	57,9
Développer les compétences et connaissances personnelles	44,7
Tenir les employés informés des changements dans la technologie et les procédés	31,0
Orienter les nouveaux employés	30,9
Répondre à l'évolution des besoins en matière de compétences	25,0
Aider les employés à se qualifier pour obtenir d'autres emplois dans l'entreprise	24,8
Respecter les exigences de la réglementation	14,6
Réaliser les objectifs en matière d'action positive	9,8
Aider à la relocalisation des travailleurs au sein de l'entreprise	6,3
Respecter les exigences des conventions collectives	2,2

1 Les répondants indiquaient tous les objectifs applicables.

Source Statistique Canada, Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines, données inédites.

théorie, l'élément de dissuasion classique à l'égard de la formation est le problème des « profiteurs » : certaines entreprises choisissent de ne pas investir dans la formation et essaient de combler leurs besoins sur le plan des compétences en attirant des travailleurs qui sont à l'emploi d'entreprises offrant de la formation. Cette situation décourage les entreprises à dispenser de la formation. La préoccupation que suscite ce problème et ses répercussions sur l'effort global de l'industrie en matière de perfectionnement des ressources humaines ont été à l'origine de certaines propositions de politiques au cours des dernières années, par exemple celle visant l'imposition d'une taxe à la formation qui éliminerait en grande partie les avantages que peuvent retirer les profiteurs.

Dans quelle mesure ce problème contribue-t-il véritablement à dissuader les entreprises de donner de la formation ? Les données dont nous disposons sont peu concluantes et il semblerait que les conditions du marché du travail et le genre d'entreprises soient ici des facteurs importants. Dans un marché du travail où la demande de main-d'œuvre est très forte, le problème des profiteurs devient sans aucun doute plus sérieux. Lors d'une enquête réalisée par le Conseil du Premier ministre de l'Ontario à la fin des années 80 (alors que les taux de chômage étaient faibles en Ontario), 41 % des entreprises ont déclaré que les profiteurs étaient un problème sérieux; dans les industries à forte croissance, ce chiffre atteignait 58 %[42]. Cependant, d'autres enquêtes réalisées lorsque le marché du travail n'était pas aussi resserré présentent un tableau passablement différent. Dans l'Enquête sur la formation dans l'industrie canadienne de 1984-1985, 1 % seulement des entreprises n'offrant pas de formation ont identifié le risque de perdre des travailleurs pour motiver leur décision de ne pas offrir de programmes de formation. D'après l'Enquête sur les ressources humaines de 1979, 17 % seulement des établissements n'offrant pas de formation ont déclaré que l'un des facteurs de dissuasion à cet égard était le risque de voir les travailleurs quitter leur emploi pendant ou après la période de formation. De toute évidence, avec des estimations qui varient autant, il est difficile de tirer une conclusion sur l'importance véritable du problème des profiteurs.

Certes, les enquêtes où l'on a recueilli des données sur les facteurs de dissuasion révèlent qu'il y a d'autres obstacles à la formation. Certaines entreprises n'ont tout simplement pas de besoins à combler en matière de compétences qui rendraient la formation nécessaire; parmi les entreprises qui n'offraient pas de formation et qui ont participé à l'Enquête sur la formation dans l'industrie canadienne, 16 % ont déclaré qu'elles n'offraient pas de formation tout simplement parce que leurs effectifs ne comptaient que très peu d'emplois pour travailleurs spécialisés. De même, les enquêtes ont révélé de façon systématique qu'un nombre important d'entreprises qui n'offrent pas de formation estiment que les ressources (en termes d'argent, de personnel ou d'espace) requises pour parrainer de la formation s'avèrent un facteur de dissuasion. Selon l'Enquête sur la technologie de pointe du CCMTP et l'Enquête sur la formation dans l'industrie canadienne, près de 30 % des entreprises n'offrant pas de programmes structurés ont déclaré pouvoir mieux combler leurs besoins en matière de perfectionnement des compétences par une formation non structurée.

Caractéristiques des entreprises

Un certain nombre d'enquêtes permettent d'analyser le taux de programmes de formation selon l'industrie et selon la taille des entreprises. Le classement par industrie semble être relativement cohérent; par ailleurs, les différences entre les industries ne sont pas tellement grandes. Les entreprises

du secteur de la fabrication et des services financiers (et des services aux entreprises) affichent habituellement les taux les plus élevés; parmi les répondants à l'EFPRH, ces industries venaient en tête avec respectivement 38 et 37 % des entreprises offrant des programmes de formation structurée. Les industries de la construction et des transports et communications avaient tendance à afficher un pourcentage relativement peu élevé d'entreprises qui parrainent des programmes de formation structurée : les taux parmi les répondants à l'EFPRH dans ces industries étaient de 23 % et de 22 %, respectivement. D'après l'Enquête sur la technologie de pointe menée par le CCMTP, le secteur de la « haute technologie » (y compris diverses industries de fabrication et, dans une moindre mesure, des industries de services) est relativement actif sur le plan de la formation; 47 % des entreprises ont déclaré qu'elles avaient parrainé des programmes de formation structurée en 1989.

Des données démontrent que le perfectionnement des ressources humaines est plus répandu dans les grandes entreprises, et ce, aussi bien pour la formation structurée que non structurée. D'après l'Enquête du comité sur la petite entreprise, qui englobait les deux types de formation, on observe que 67 % des entreprises ayant moins de 20 employés offraient de la formation tandis que les valeurs correspondantes pour les entreprises comptant de 20 à 49 employés et celles de 50 employés ou plus étaient, respectivement, de 75 % et de 84 %. D'après l'Enquête sur la technologie de pointe réalisée par le CCMTP, les taux de formation structurée étaient de 37 % dans les petites entreprises (moins de 100 employés), de 64 % dans les entreprises de taille moyenne (entre 100 et 999 employés) et de 93 % dans les grandes entreprises (1 000 employés ou plus).

Des résultats semblables se dégagent de l'Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines. Parmi les répondants qui avaient moins de 10 employés, un peu plus du quart seulement ont déclaré offrir des programmes de formation structurée, le taux augmentant pour les entreprises de plus grande taille pour atteindre 89 % dans le cas des employeurs ayant un effectif de 500 travailleurs ou plus (tableau 7-12). De même, une part disproportionnée des dépenses de formation revient aux grandes entreprises; bien que les firmes de 100 employés ou plus ne représentaient que 1 % de l'échantillon de l'EFPRH, elles étaient à l'origine de 60 % du montant total dépensé à ce chapitre. Le montant dépensé en moyenne par entreprise était aussi directement lié à la taille de l'entreprise.

Bien que ces résultats confirment la présence d'un lien entre la taille de l'entreprise et les activités de formation, ils ne laissent pas nécessairement entendre que l'engagement à l'égard du développement des ressources humaines est plus marqué dans les grandes sociétés. En d'autres termes, les taux et les déboursés plus élevés peuvent tout simplement être le reflet de divergences sur le plan de l'échelle d'exploitation. Afin de neutraliser l'effet attribuable à la taille de l'entreprise, nous avons estimé les dépenses de formation par employé à partir des données de l'EFPRH. L'examen des données du tableau 7-12 révèle que le lien entre la taille et les activités de formation n'est plus aussi évident. De fait, ce sont les entreprises les plus petites (moins de 10 employés) qui affichent les dépenses

Tableau 7-12

Programme de formation, selon la taille de l'entreprise, Canada, 1987

	Proportion déclarant offrir de la formation structurée	Répartition des		Déboursé moyen	
		Employés	Dépenses en formation	Par entreprise	Par travailleur
		En pourcentage		En dollars	
Nombre d'employés					
Moins de 10	26,6	82,6	19,6	444	408
10-99	48,3	16,4	19,9	2 270	181
100-499	73,3	0,9	10,0	20 457	147
500 ou plus	88,8	0,1	50,3	647 848	268
Total	30,7	100,0	100,0	1 872	242

Sources Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines.

les plus élevées par employé. Il est toutefois difficile d'interpréter ce résultat car il peut découler du fait que les petites sociétés ne peuvent bénéficier des économies d'échelle à la portée des plus gros employeurs. Des dépenses par employé relativement élevées ont aussi été déclarées par les employeurs de la taille la plus élevée (500 employés ou plus), tandis que les entreprises de taille moyenne affichaient des déboursés moins importants.

Caractéristiques des travailleurs

La formation parrainée par les employeurs a tendance à se concentrer parmi certaines catégories de travailleurs – le plus souvent chez ceux qui occupent des emplois bien rémunérés, qui sont hautement qualifiés et qui possèdent déjà des niveaux relativement élevés de capital humain. Sans aucun doute, cette situation est le reflet des décisions prises par les employeurs quant aux rendements les plus élevés qu'ils peuvent obtenir de leurs investissements dans la formation; mais cela traduit aussi le fait que les possibilités de formation offertes par les programmes de perfectionnement des ressources humaines dans l'industrie en général ne sont pas accessibles à la majorité de la main-d'œuvre.

Cette concentration de la formation se dégage assez clairement des tendances que montre, entre autres, l'Enquête sur la formation des adultes (EFA), qui fournit des données très détaillées sur les caractéristiques des travailleurs qui ont participé à des activités de formation structurée en 1984-1985. Selon les résultats de l'EFA, les taux de participation étaient plus élevés chez les hommes et chez les jeunes travailleurs que chez les femmes et les travailleurs plus âgés. Le pourcentage de travailleurs qui avaient reçu de la formation était le plus élevé chez ceux qui possédaient une scolarité postsecondaire et qui occupaient des postes de professionnels et de techniciens[43].

L'Enquête sur la formation du CCMTP a recueilli des données sur les personnes qui ont reçu une formation parrainée par l'employeur entre 1987 et 1989 (tableau 7-13). Dans l'ensemble, les résultats aboutissent aux mêmes conclusions que celles de l'EFA. La seule exception a trait au sexe : les femmes avaient une probabilité légèrement plus élevée que les hommes de déclarer avoir reçu une certaine formation, bien que le taux était plus élevé chez les hommes lorsqu'on ne prend en considération que la formation de longue durée (20 semaines ou plus)[44]. Si on examine les autres caractéristiques des travailleurs, la probabilité de recevoir de la formation était la plus élevée chez les jeunes travailleurs, les employés à temps plein, ceux qui occupaient des postes de cols blancs et les travailleurs qui faisaient partie de ménages à revenu relativement élevé et qui possédaient une scolarité poussée.

Tableau 7-13

Caractéristiques des employés ayant reçu une formation en cours d'emploi, Canada, mars 1987 à mars 1989

En pourcentage

	Proportion déclarant	
	Avoir reçu une formation quelconque	Plus de 20 jours de formation
Tous les employés	56	22
Sexe		
Hommes	54	23
Femmes	57	20
Âge		
18-29	65	26
30-44	56	22
45-59	45	15
60 et plus	33	16
Situation d'emploi		
Temps plein	57	23
Temps partiel	42	4
Profession		
Professionnel et administrateur	63	26
Technicien	55	25
Travail de bureau, vente et services	65	23
Travailleur spécialisé et semi-spécialisé	47	19
Travailleur non spécialisé	43	8
Revenu du ménage, en milliers de dollars		
Moins de 15	51	17
15-25	51	20
25-35	58	22
35 et plus	57	23
Scolarité		
0-8	34	12
9-13	52	21
14 et plus	63	24
Diplôme universitaire	64	20

SOURCE Centre canadien du marché du travail et de la productivité, Enquête sur la formation, 1989.

Comparaisons internationales

Comment la performance de l'industrie canadienne sur le plan de la formation se compare-t-elle à celle d'autres économies avancées ? Bien qu'il soit presque impossible de faire des comparaisons en termes absolus entre des pays possédant des institutions passablement différentes, nous avons tenté de rassembler des mesures de comparaison de la formation dans l'industrie au Canada et dans certains autres pays. Ces indicateurs, qui sont présentés au tableau 7-14, proviennent de diverses sources; celles-ci ne sont pas complètes, détaillées ou même parfaitement comparables d'un pays à l'autre. Néanmoins, elles permettent d'indiquer où se situe l'industrie canadienne sur le plan de la formation dans un contexte international.

De façon générale, ces données indiquent que la performance du Canada ne se compare pas favorablement à celle des autres pays. Si on examine en premier lieu les dépenses consacrées par le secteur privé à la formation et à l'enseignement par rapport à la production totale, le Canada se classe au dernier rang des six pays de notre échantillon. Selon cette mesure, les dépenses relatives faites aux États-Unis dans ce domaine représentent près du double de celles du Canada, alors que le Japon, l'Allemagne et le Royaume-Uni affichent des ratios de loin supérieurs à ceux de l'Amérique du Nord. Un type de formation pour lequel on possède des statistiques internationales relativement bonnes est celui de l'apprentissage. Ce type de formation est le point fort du système de perfectionnement professionnel de l'Allemagne, et le nombre d'apprentis dans ce pays est au moins cinq fois plus élevé qu'il ne l'est au Canada ou que dans tout autre pays.

Une comparaison plus subjective de l'effort consacré à la formation en industrie dans divers pays a été faite par le Conseil du Premier ministre de l'Ontario dans son rapport de 1988, intitulé *Concurrencer dans la nouvelle économie mondiale*. Selon les conclusions de ce rapport, l'engagement au Canada (et aux États-Unis) envers la formation était sensiblement plus faible que celui observé dans les autres pays. Pour ce qui est du soutien fourni aux employeurs dans ce domaine, le Canada aussi bien que les États-Unis se classaient loin derrière l'Allemagne et le Japon. Même si le désavantage du Canada (et des États-Unis) par rapport à la Suède semblait moins important, signalons que la cote que l'on a accordée au soutien gouvernemental à la formation en industrie est élevée pour la Suède et faible pour le Canada.

Formation parrainée par l'État

Comme le cas de la Suède l'indique, les gouvernements peuvent aussi exercer une influence sur l'infrastructure de formation. D'abord, ils peuvent encourager de diverses façons le perfectionnement des ressources humaines au niveau des entreprises. Deuxièmement, et cela est généralement un

Tableau 7-14

Indicateurs de la formation, certains pays et certaines années, 1982-1987

	Dépenses du secteur privé pour la formation et l'éducation en pourcentage du PIB[1]	Nombre d'apprentis en pourcentage de l'emploi (1987)	Soutien à la formation dans l'industrie de la part	
			Des employeurs[2]	De l'État
Canada	0,25	1,1	faible	faible
France	0,48	1,0	..	..
Allemagne de l'Ouest	1,96	7,1	élevé	faible
Japon	1,40	..	élevé	faible
Suède	..	..	modeste	élevé
Royaume-Uni	2,17	1,4	..	..
États-Unis	0,66	0,3	faible	faible

1 Les données pour le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni portent sur l'année 1987; pour la France, elles ont trait à 1985; pour le Japon, elles visent 1984; pour l'Allemagne, 1982.

2 Comprend la formation des apprentis.

SOURCE D'après des données tirées de Wayne Simpson et David Stambrook, « Employer-based training policy in Canada », Emploi et Immigration Canada, ébauche, novembre 1989; Centre canadien du marché du travail et de la productivité, « Apprentissage », partie 4, Rapport des groupes de travail sur la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre du CCMTP, 1990; Conseil du Premier ministre de l'Ontario, *Concurrencer dans la nouvelle économie mondiale*, Imprimeur de la Reine de l'Ontario, Toronto, 1988.

aspect plus important de la politique, l'État est le principal intervenant en matière de formation à l'intention des travailleurs sans emploi et de ceux qui risquent de perdre leur emploi ou qui restent peu de temps au service d'un même employeur. Dans le reste du présent chapitre, nous allons examiner les mesures récentes adoptées par les gouvernements au Canada, à l'échelon tant fédéral que provincial, visant à offrir aux travailleurs des occasions de perfectionner leurs compétences professionnelles.

Le gouvernement fédéral et la formation professionnelle[45]

Le gouvernement fédéral intervient sur le marché du travail par le biais de l'assurance-chômage, de la formation, de la création d'emplois et d'un organisme d'emploi national, ainsi que par des programmes spéciaux destinés aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs âgés et à d'autres groupes. La participation financière du gouvernement fédéral est importante; pour l'exercice de 1988-1989, elle représentait un peu plus de 2 % du produit intérieur brut (tableau 7-15). Cet effort relatif sur le plan des dépenses consacrées aux programmes liés au marché du travail est légèrement inférieur à celui des principaux pays d'Europe de l'Ouest (à l'exclusion du Royaume-Uni)[46], mais nettement supérieur aux niveaux observés aux États-Unis et au Japon. (Bien que des données comparables ne soient pas disponibles pour les programmes provinciaux, il est probable qu'en raison de la décentralisation des politiques du marché du travail dans notre pays, le classement du Canada sur le plan international en termes de dépenses publiques soit plus élevé que celui indiqué au tableau 7-15, lorsqu'on tient compte de tous les paliers de gouvernement.)

Le tableau 7-15 présente aussi une comparaison internationale de la la répartition des dépenses consacrées au marché du travail entre les activités liées au soutien du revenu, à la formation, à la création d'emplois et à une catégorie « divers », qui comprend les programmes spéciaux qui s'adressent aux personnes handicapées, ainsi que les frais généraux. Au Canada, les politiques relatives au marché du travail sont axées sur le soutien du revenu, principalement par le biais du régime d'assurance-chômage. Pour l'exercice de 1988-1989, cette catégorie intervenait pour les trois quarts des dépenses à l'échelon fédéral. Bien

Tableau 7-15

Dépenses publiques au titre des programmes du marché du travail, certains pays et certaines années, 1988-1990

En pourcentage

			Répartition des dépenses				
	Exercice	En pourcentage du PIB	Soutien du revenu[1]	Formation[2]	Création d'emplois[3]	Autres[4]	Total
Canada	1988-1989	2,1	75,6*	12,7	1,8	9,8	100,0
France	1988	2,9	71,8	17,4	4,3	6,1	100,0
Allemagne de l'Ouest	1989	2,3	57,1	14,8	8,5	19,6	100,0
Japon	1989-1990	0,5	66,5	5,3	20,2	6,7	100,0**
Suède	1989-1990	2,4	28,9	21,8	9,6	39,8	100,0
Royaume-Uni	1989-1990	1,7	58,1	29,0	2,6	10,3	100,0
États-Unis	1989-1990	0,6	62,1	16,0	6,5	15,4	100,0

*Les prestations de maladie, de maternité et de retraite dans le cadre de l'AC sont exclues. Les prestations de formation de l'AC sont comprises sous la rubrique formation et les prestations de création d'emplois de l'AC figurent sous la rubrique création d'emplois.

**Étant donné qu'il s'agit d'estimations, les données ne totalisent pas 100.

1 Comprend les paiements de retraite anticipée sauf au Canada, au Japon et au Royaume-Uni. Ceux-ci sont généralement modestes sauf en France où ils représentent 28 % des dépenses totales consacrées aux programmes du marché du travail.

2 Comprend les programmes de formation destinés aux jeunes en France, en Allemagne de l'Ouest, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

3 Comprend les programmes de création d'emplois visant spécifiquement les jeunes, sauf en Allemagne et au Japon.

4 Principalement les frais d'administration et les coûts des programmes consacrés aux personnes handicapées, sauf au Canada où il n'y a pas de programme spécifique pour les personnes handicapées. En Suède, les programmes destinés aux personnes handicapées représentent 30 % des dépenses totales consacrées au marché du travail.

Source : Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de l'Organisation de coopération et de développement économiques, *Le marché du travail : Quelles politiques pour les années 90 ?*, OCDE, Paris, 1990.

que le soutien du revenu soit la composante la plus importante des coûts dans les autres pays également (sauf en Suède), nulle part ailleurs la proportion est-elle aussi élevée qu'au Canada.

Le Canada accorde moins d'importance que les autres pays, notamment la Suède et l'Allemagne, aux stratégies « actives », notamment la formation et la création d'emplois. Si l'on examine de plus près le domaine de la formation, on constate que les dépenses à ce titre représentaient un peu moins de 13 % de l'ensemble des dépenses fédérales consacrées aux programmes du marché du travail pour l'exercice de 1988-1989. Ce pourcentage est sensiblement plus élevé que la part correspondante au Japon mais inférieur à tous les autres pourcentages. Soulignons qu'au Japon, la base de comparaison (les dépenses publiques consacrées au marché du travail en termes relatifs) est beaucoup modeste, ce qui souligne le rôle encore moins important de l'État dans ce pays sur le plan du perfectionnement des compétences; toutefois, comme nous l'avons vu, l'industrie japonaise est beaucoup plus active sur le plan de la formation que ne l'est l'industrie canadienne.

L'orientation marquée des politiques fédérales vers le soutien du revenu a donné lieu à des débats animés ces dernières années. Malgré d'importantes divergences d'opinions quant au rôle de l'assurance-chômage, on semble se rallier à la notion que l'action gouvernementale doit devenir plus « active », en ce sens qu'elle doit aider les travailleurs à améliorer leur « employabilité » à long terme, notamment par le biais de la formation[47]. C'est en effet la position adoptée par le gouvernement fédéral dans son énoncé de politique d'avril 1989, intitulé *Le nouveau mode d'emploi*[48]. Pourtant, la part de l'ensemble des dépenses fédérales consacrées au marché du travail qui est allée à la formation a diminué légèrement, en termes réels, durant la seconde moitié des années 80 (en dépit de la baisse du taux de chômage, qui a entraîné une diminution des fonds consacrés au soutien du revenu), passant de 13,4 % pour l'exercice de 1985-1986 à 12,7 % pour celui de 1988-1989. Dans tous les autres pays, la part relative de la formation a augmenté durant ces années[49].

Dans l'ensemble, les dépenses fédérales de formation s'élevaient à un peu plus de 1,7 milliard de dollars pour l'exercice de 1989-1990. Ces sommes sont essentiellement dépensées dans le cadre de deux grands programmes : la Planification de l'emploi (PE) et l'assurance-chômage (AC), le premier intervenant pour plus de 85 % du montant total. Le programme Planification de l'emploi a été instauré en 1985 et devait constituer la structure d'encadrement des initiatives du gouvernement fédéral sur le marché du travail. L'intention déclarée de cette stratégie était de fournir des programmes à la fois souples et sensibles aux besoins du marché. Elle a été conçue dans le but d'instaurer une concurrence parmi les fournisseurs de programmes de formation (contrairement à la situation antérieure où les fonds fédéraux consacrés à la formation étaient principalement canalisés vers les collèges communautaires des provinces). L'autre caractéristique importante de cette stratégie est qu'elle vise à aider ceux et celles qui éprouvent les besoins les plus sérieux.

La Planification de l'emploi englobe six programmes :

1 Développement de l'emploi, qui met l'accent sur les besoins des chômeurs de longue durée;

2 Intégration professionnelle, qui vise l'entrée des jeunes gens et la réinsertion des femmes sur le marché du travail;

3 Pénuries de main-d'œuvre, qui vise à aider les employeurs aux prises avec des pénuries de compétences professionnelles;

4 Acquisition de compétences, qui s'adresse aux travailleurs menacés par le changement technologique ou l'évolution du marché;

5 Développement des collectivités, qui vise à appuyer toute une gamme d'activités de développement dans les collectivités économiquement défavorisées;

6 Aide à l'innovation, qui vise à appuyer des projets témoins et des projets de démonstration orientés vers le développement de l'emploi.

Comment ces programmes contribuent-ils au perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre canadienne ? Malheureusement, les données du programme Planification de l'emploi sont classées en fonction de chacun des six programmes plutôt qu'en fonction des activités qui émanent du programme; même si la formation est un aspect important de chacun de ces programmes, voire le plus important dans certains cas, aucun ne porte exclusivement sur la formation. Dans notre analyse de la Planification de l'emploi, nous avons fait l'hypothèse que toutes les dépenses étaient consacrées à la formation, sauf pour l'option Défi du programme Intégration professionnelle qui met clairement l'accent sur la création d'emplois[50]. Étant donné que certaines activités relatives à la création d'emplois, à l'orientation professionnelle, à l'aide à l'adaptation, ainsi que toute une gamme d'autres activités se déroulent dans le cadre de la Planification de l'emploi, cette hypothèse entraîne une certaine surestimation de

l'apport véritable de cette stratégie au perfectionnement des compétences[51].

Le tableau 7-16 fait voir le niveau annuel de dépenses dans le cadre de la Planification de l'emploi (en dollars de 1989) pour 1986-1987, soit le premier exercice financier complet au cours duquel cette stratégie a été en vigueur, et 1989-1990, l'exercice le plus récent pour lequel des données sont disponibles. Soulignons d'abord que les dépenses totales en termes réels ont diminué au cours de la période; en effet, les sommes consacrées aux programmes ont été, en 1989-1990, inférieures au niveau de 1986-1987 par une marge de plus de 150 millions de dollars. Une des principales raisons de cette diminution est la baisse substantielle des dépenses faites dans le cadre du programme Développement de l'emploi (ciblé sur les chômeurs de longue durée); en termes réels, les dépenses annuelles ont été deux fois plus élevées en 1986-1987 qu'en 1989-1990. Même si le financement des autres composantes a augmenté en termes réels, ces hausses sont peu importantes en comparaison de la diminution observée au titre du programme Développement de l'emploi. Soulignons notamment l'augmentation très modeste enregistrée pour le programme Pénuries de main-d'œuvre, un programme qui pourrait se révéler particulièrement utile à mesure que le marché du travail se resserre; même si les dépenses effectuées dans le cadre de ce programme ont augmenté de 23 % entre 1986-1987 et 1987-1988, elles n'ont progressé que très légèrement depuis.

Les évaluations menées pour le compte du gouvernement fédéral donnent des résultats partagés quant aux effets de la participation aux deux volets les plus importants de la Planification de l'emploi sur l'employabilité et les gains subséquents des participants. Une évaluation du volet Développement de l'emploi a fait ressortir des améliorations évidentes sur le plan de l'employabilité, ainsi que des gains salariaux en termes réels pour une seule des trois options du programme étudiées[52]. L'évaluation du volet Intégration professionnelle a donné des résultats un peu plus favorables, avec une incidence positive pour deux des trois options examinées[53]. Toutefois, même lorsqu'on a recours à des techniques complexes d'évaluation de programmes, il importe d'être prudent dans l'interprétation des résultats. Ce qui peut sembler être l'effet attribuable à la formation peut, en réalité, résulter de facteurs « inobservables » qui peuvent s'avérer impossibles à contrôler. De même, les évaluations telles que celles réalisées pour le gouvernement fédéral sont fondées sur des périodes d'observation relativement courtes et ne peuvent fournir de renseignements sur les répercussions à long terme.

Mises à part les questions d'évaluation, le principal handicap de la Planification de l'emploi en tant qu'instrument de perfectionnement des ressources humaines est qu'il a un caractère sélectif. Comme nous l'avons déjà mentionné, la stratégie vise expressément ceux dont les besoins sont les plus urgents; environ les deux tiers du contingent de quelque 300 000 personnes qui ont particité aux divers

Tableau 7-16

Dépenses annuelles dans le cadre de la Planification de l'emploi, par programme, 1986-1987 à 1989-1990[1]

En millions de dollars de 1989

	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990*
Développement de l'emploi	937	647	504	462
Intégration professionnelle	256	401	388	394
Pénuries de main-d'œuvre	208	255	258	267
Acquisition de compétences	55	71	85	96
Développement des collectivités	72	78	123	140
Aide à l'innovation	17	39	40	32
Total partiel	1 545	1 485	1 399	1 391
Défi (Intégration professionnelle)	132	133	134	128
Total, Planification de l'emploi	1 677	1 618	1 533	1 519

*Estimations.

1 Exercices financiers débutant le 1er avril.

Source : Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données d' Emploi et Immigration Canada, rapports annuels, et données inédites.

volets du programme de Planification de l'emploi pendant l'exercice de 1988-1989 – en excluant le programme d'été Défi du volet Intégration professionnelle – avaient connu une période de chômage de longue durée, éprouvaient des difficultés à entrer sur le marché du travail ou étaient menacées par le changement technologique ou l'évolution du marché. Il se peut fort bien que le ciblage des fonds disponibles vers ces groupes s'avère la meilleure façon d'affecter les ressources de la Planification de l'emploi; toutefois, cette stratégie ne peut être considérée comme une option de perfectionnement des ressources humaines pour la plupart des travailleurs canadiens.

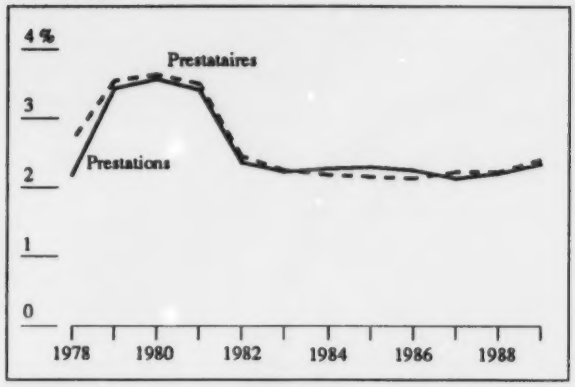
L'autre voie principale qu'utilise le gouvernement fédéral pour promouvoir la formation est le régime d'assurance-chômage. En règle générale, les prestataires de l'AC doivent être disposés à travailler et ne peuvent donc normalement s'inscrire à des programmes de formation d'une certaine importance. L'article 26 de la *Loi sur l'assurance-chômage* permet toutefois aux prestataires de recevoir de la formation dans certaines circonstances. Dans ces situations, les travailleurs en chômage continuent de recevoir leurs prestations et peuvent aussi se faire rembourser le coût de cette formation. L'un des objectifs de la réforme récente de la *Loi sur l'assurance-chômage* a été de faire de la formation une option plus attrayante pour les prestataires. À cette fin, le pourcentage des fonds de l'AC consacrés à la formation et à d'autres objectifs de « perfectionnement » (création d'emplois et travail partagé) sera relevé considérablement[54].

Jusqu'à maintenant, les activités menées en vertu de l'article 26 n'ont représenté qu'un élément mineur du régime d'assurance-chômage. Pendant l'exercice de 1989-1990, environ 85 000 bénéficiaires de l'AC ont reçu de la formation en vertu de l'article 26, ce qui équivaut à des dépenses totales d'un peu moins de 300 millions de dollars. Du point de vue du nombre de participants aussi bien que des coûts, cela représente environ 2,5 % de l'ensemble du programme. En outre, l'importance relative de la formation dans le cadre du régime d'AC n'a pas augmenté au cours des années 80; les dépenses réelles ont oscillé entre 220 et 300 millions de dollars durant toute la décennie. De fait, les activités menées en vertu de l'article 26 représentaient un pourcentage légèrement plus élevé des bénéficiaires et des prestations à la veille de la récession de 1981-1982 comparativement à la situation actuelle; au cours de la récession, les parts ont diminué d'environ 1 point de pourcentage et sont demeurées à ce niveau plus faible depuis (graphique 7-8).

Le rôle modeste joué par la formation dans le régime d'AC est attribuable à un certain nombre de facteurs. Nous avons déjà mentionné le plafond budgétaire imposé à l'utilisation des fonds de l'AC pour des objectifs de perfectionnement. En outre, on a restreint l'accès à la formation pour les requérants et limité le choix de cours offerts. Dans les faits, les apprentis qui reçoivent des prestations d'AC tout en bénéficiant d'une exemption de groupe représentent une large fraction de la clientèle visée par l'article 26, intervenant pour 49 % des personnes qui touchent des prestations de formation et dont la période de réclamation a débuté en 1989. Il n'est donc pas surprenant que le profil démographique des apprentis – essentiellement des jeunes hommes – domine le profil démographique des requérants qui reçoivent des prestations en vertu de l'article 26. Environ 64 % des bénéficiaires de formation dans le cadre de l'AC lors de l'exercice de 1989-1990 étaient des hommes, comparativement à seulement 53 % pour l'ensemble des bénéficiaires, avec une forte proportion de personnes de moins de 35 ans (graphique 7-9). En raison de ces restrictions, l'option de formation du régime d'AC tend donc à desservir un groupe très limité de travailleurs canadiens.

Graphique 7-8

Prestations et prestataires visés par le volet formation de l'assurance-chômage[1], Canada, 1978-1989



1 D'après la moyenne annuelle mensuelle.

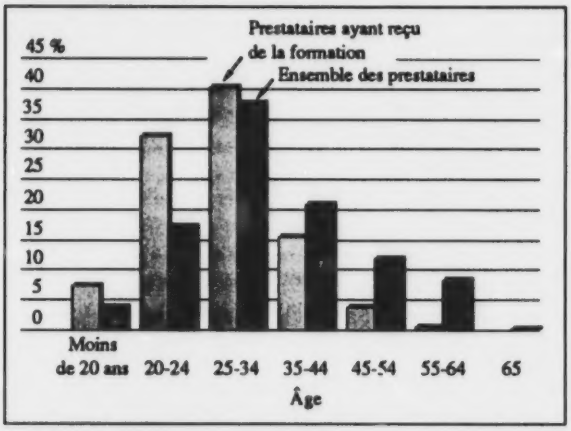
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, n° 73-202S au catalogue.

Les gouvernements provinciaux et la formation professionnelle

Les provinces, dont la compétence s'étend à tous les niveaux des systèmes d'enseignement, jouent un rôle important dans la mise en valeur des ressources humaines. Au premier chef, leurs systèmes d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire forment la main-d'œuvre

Graphique 7-9

Répartition des prestataires[1] ayant reçu de la formation et de l'ensemble des prestataires de l'assurance-chômage, selon l'âge, Canada, 1989-1990



1 D'après la moyenne annuelle mensuelle.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, n° 73-001 au catalogue.

future du Canada. Également, leurs propres programmes du marché du travail comportent des dispositions en matière de formation et d'éducation des adultes. Les activités parrainées par les provinces varient considérablement de l'une à l'autre, ce qui fait qu'il est impossible de décrire l'expérience provinciale de façon succinte. Bien que nous n'ayons pas procédé à une analyse approfondie de tous les efforts de formation parrainés par les provinces, nous avons examiné l'évolution survenue dans certaines d'entre elles. Nous avons constaté que, dans les années 80, la sensibilisation à l'importance économique de la formation professionnelle avait progressé partout; toutefois, les différences entre les économies provinciales, notamment sur le plan des ressources disponibles, se traduisent par des écarts significatifs quant à l'ampleur de leur intervention dans ce domaine.

Une analyse des politiques du marché du travail réalisée par le Conseil dans le cas de Terre-Neuve et du Nouveau-Brunswick révèle que les contraintes auxquelles font face les petites provinces en tentant de développer des stratégies de formation sont importantes[55]. Soulignons qu'il existe des écarts significatifs entre ces deux provinces, notamment l'effort déployé à Terre-Neuve ces dernières années en prévision de la demande de main-d'œuvre qui découlera du projet Hibernia. Avant les années 80, le perfectionnement des ressources humaines représentait un champ de politique très peu important à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick; dans les deux provinces, ces activités se limitaient essentiellement au maintien d'un modeste système d'enseignement postsecondaire et à des programmes d'apprentissage. Certes, au cours de la dernière décennie, on a accordé une plus grande attention à la formation et à l'éducation des adultes à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick; les politiques ont été remaniées pour tenir compte des changements survenus dans la structure industrielle et la composition de la population active. Les deux provinces ont procédé à des examens approfondis de leurs politiques, elles se sont dotées d'outils de planification stratégique et elles ont enrichi et diversifié leurs systèmes de formation postsecondaire et professionnelle.

Toutefois, la rareté des ressources, au niveau tant du gouvernement que de l'industrie, a limité sérieusement la capacité de Terre-Neuve et du Nouveau-Brunswick d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques provinciales. Par conséquent, ces provinces doivent s'en remettre en grande partie aux sources de financement fédérales pour le soutien direct et indirect de leur infrastructure de formation. Même si la réaction générale à la Planification de l'emploi, en particulier à cause de la souplesse qu'elle offre, a été positive à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, cette stratégie a tout de même soulevé certaines difficultés. Par exemple, le fait que les programmes de formation qu'elle comporte aient d'abord une orientation à court terme signifie que, dans bien des cas, ils ne permettent pas d'aborder les problèmes structurels à plus long terme qui sévissent dans ces provinces[56]. Mais, pour les décideurs à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les problèmes les plus sérieux liés à la stratégie fédérale ont trait au financement.

Avant la mise en place de la Planification de l'emploi en 1985, le soutien fédéral aux provinces en matière de formation se faisait surtout par l'achat « direct » de sièges dans les collèges communautaires. Un objectif explicite de la nouvelle stratégie est de canaliser une plus grande partie de ces fonds vers des « tiers » – employeurs et associations industrielles et communautaires – et moins sous forme d'achats directs auprès des collèges. Les dépenses fédérales directes ont ainsi diminué, passant de près de 19 millions de dollars pour l'exercice de 1984-1985 dans chacune de ces provinces à 10,4 millions de dollars au Nouveau-Brunswick et 12,4 millions de dollars à Terre-Neuve pour celui de 1988-1989 (tableau 7-17). Bien que des tiers puissent eux-mêmes acheter de la formation dans les collèges, ces achats « indirects » n'ont pas compensé la diminution des dépenses directes dans ces provinces. Ainsi, au Nouveau-Brunswick, les achats indirects liés à la

Tableau 7-17

Dépenses directes du gouvernement fédéral au titre de la formation[1] au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, 1982-1983 à 1988-1989

En millions de dollars

	Nouveau-Brunswick	Terre-Neuve
1982-1983	16,2	18,7
1983-1984	17,0	18,9
1984-1985	18,6	18,4
1985-1986	17,6	17,8
1986-1987	15,8	16,0
1987-1988	13,4	13,9
1988-1989	10,4	12,4

1 Achat de places dans les collèges et instituts de formation des provinces.

Source Elizabeth Beale, « Labour market policies in two eastern provinces: Newfoundland and Labrador, and New Brunswick », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

formation dans les institutions publiques s'élevaient à 4,4 millions de dollars pour l'exercice de 1988-1989; lorsque l'on additionne ce montant aux 10,4 millions de dollars de dépenses directes, le total des fonds fédéraux reçus par les collèges demeure inférieur au niveau enregistré avant l'instauration de la stratégie de Planification de l'emploi.

Un important problème est lié au fait que les économies de ces provinces sont dominées par de petits employeurs; comme ces derniers ont des activités saisonnières et qu'ils ont moins tendance à investir dans le perfectionnement des ressources humaines, il s'ensuit que la demande de leur part pour les fonds du gouvernement fédéral destinés à des tiers est plutôt limitée[57]. En l'absence de ce facteur d'impulsion, les fonds fédéraux destinés à la formation ont diminué sensiblement dans les deux provinces, en dépit d'une meilleure perception de l'importance économique que prend une main-d'œuvre qualifiée[58].

Le Conseil a aussi commandé une analyse de la politique du marché du travail dans trois provinces de l'Ouest : le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique[59]. Ces provinces ont aussi accordé une plus grande priorité à la mise en valeur des ressources humaines et ont réévalué leurs stratégies à cet égard au cours des années 80. Toutefois, l'expérience de ces provinces diffère de celle des provinces de l'Atlantique sous certains aspects importants, y compris le climat économique général, la situation du marché du travail, ainsi que les ressources dont elles disposent pour développer leur infrastructure de formation.

Les trois provinces de l'Ouest ont maintenant mis en place toute une gamme de mesures axées sur le perfectionnement des ressources humaines. De plus en plus, elles perçoivent que la formation doit être une responsabilité partagée entre les milieux d'affaires, les syndicats, le gouvernement, les travailleurs et les institutions d'enseignement; la capacité de réaction à l'évolution du marché a donc acquis une plus grande priorité.

Traditionnellement, la formation en institution a été la pierre d'assise des politiques de mise en valeur des compétences dans ces provinces. Durant les années 80, toutefois, les collèges et les institutions de formation ont subi de nombreuses transformations. Même si l'apprentissage des métiers, notamment les métiers de la construction et ceux liés à l'exploitation des ressources, demeure une activité importante, le profil des cours offerts s'est modifié pour mieux refléter la croissance des services. Les institutions ont aussi cherché à faire preuve d'une plus grande souplesse en offrant de la formation dans les petites collectivités et celles situées en région éloignée; par exemple, la Colombie-Britannique a créé un organisme spécialisé dans la formation à distance, tandis que le collège communautaire de Winnipeg a établi des campus secondaires dans de petites localités et que les collèges de l'Alberta ont pris de nouvelles mesures pour répondre aux besoins découlant des grands projets d'exploitation des ressources.

Dans une certaine mesure, ces changements ont été amorcés par la stratégie de la Planification de l'emploi, comme ce fut le cas à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick. Les achats directs du gouvernement fédéral auprès des collèges et des institutions de formation ont diminué de 39 % au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique durant les trois premières années d'application de cette nouvelle stratégie. Toutefois, l'économie de l'Ouest est en mesure de créer une demande plus soutenue que ce n'est le cas de la région de l'Atlantique pour les programmes offerts dans les institutions par le biais de la formation parrainée par des tiers.

C'est en Alberta que les initiatives de formation en milieu de travail sont le plus développées, surtout parce que le système d'apprentissage dans cette province est l'un des plus dynamiques au pays. Même si les trois provinces ont participé, de diverses façons, à des initiatives de mise en valeur des ressources humaines en industrie dans des domaines autres que l'apprentissage, le niveau général de participation a été assez limité. Pour la plus grande partie des années 80, le principal instrument de la politique a été

le recours à des stimulants tels que les subventions salariales offertes aux employeurs. De plus en plus, cependant, la Colombie-Britannique et l'Alberta en sont venues à considérer que cette approche favorise uniquement l'acquisition de compétences propres à une entreprise, dans une perspective à court terme, et elles évoluent vers un système de financement des coûts de formation véritables.

Comme leurs économies sont davantage soumises aux pressions de la concurrence extérieure et qu'elles disposent de plus de ressources, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont dû mettre en place une infrastructure de formation plus développée et plus autonome que le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve. Les institutions de formation dans les provinces de l'Ouest ont ainsi été mieux en mesure de répondre et de tirer parti des modifications apportées à la politique fédérale lors de l'instauration de la Planification de l'emploi. Néanmoins, notre examen révèle que certaines questions liées aux compétences ne sont toujours pas abordées de façon efficace dans les provinces de l'Ouest; ainsi, les initiatives qui se déroulent en milieu de travail demeurent limitées; il subsiste encore certains besoins en matière d'alphabétisation élémentaire et la formation des groupes défavorisés demeure une préoccupation. Toutefois, dans le contexte économique actuel et devant la diminution des fonds fédéraux et les pressions de la concurrence économique qui se manifestent dans les régions, il est difficile pour ces provinces de progresser davantage dans le domaine du développement des ressources humaines.

Comme on pouvait s'y attendre, c'est le Québec et l'Ontario qui disposent des programmes de formation les plus complets. Certes, les politiques fédérales jouent un rôle important; même dans ces provinces, les fonds provenant d'Ottawa constituent une importante source de financement. De même, les initiatives provinciales au Québec et en Ontario tendent à compléter les programmes du gouvernement fédéral. De plus en plus, cependant, ces deux provinces semblent vouloir établir leurs propres stratégies de mise en valeur des compétences et leur propre politique du marché du travail. Ainsi, le gouvernement du Québec a instauré un crédit d'impôt à la formation dans son budget de 1990, lequel constitue une mesure distinctive importante par rapport à la politique fédérale en vigueur. Dans le cadre de cette initiative, les employeurs du Québec seront admissibles à recevoir un crédit d'impôt remboursable pour les coûts afférents à la mise en place d'un plan de mise en valeur des ressources humaines.

Pour se faire une idée de l'ampleur des initiatives de formation dans une province populeuse, nous avons fait un examen de la situation actuelle en Ontario. L'infrastructure de mise en valeur des ressources humaines en Ontario s'est constituée autour d'un système très élaboré de collèges communautaires. Au cours des dernières années, la province a aussi mis au point une approche plus diversifiée en matière de formation. Les dépenses consacrées aux programmes de formation par le ministère de la Formation professionnelle pour l'exercice de 1989-1990 figurent au tableau 7-18. Dans l'ensemble, le ministère a dépensé environ 270 millions de dollars dans le cadre d'un large éventail de programmes.

Les programmes énumérés au tableau 7-18 reflètent le double objectif de l'effort de formation de l'Ontario : le perfectionnement des compétences en milieu de travail et la formation à l'intention des jeunes. Les principaux programmes de mise en valeur des compétences introduits dans le cadre de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario en 1986 sont le Service consultatif en formation professionnelle, qui aide les entreprises de petite et moyenne taille à mettre en place des plans de développement des ressources humaines, le programme Formation professionnelle de l'Ontario, qui vise à soutenir la formation dans ces entreprises, et le programme Formation de base en milieu de travail, qui est un système d'apprentissage mettant l'accent sur l'alphabétisation et l'apprentissage du calcul élémentaire[60]. Ces initiatives viennent compléter le système d'apprentissage en place depuis déjà longtemps. Diverses mesures de formation en milieu de travail, de portée plus limitée, ont aussi été mises en place en Ontario depuis, y compris le programme Transition, qui vise à favoriser le réemploi des travailleurs plus âgés et le Programme de recyclage des techniciens et technologistes. La formation des jeunes est dominée par le programme Avenir qui est axé sur la préparation au travail des jeunes défavorisés. Avec un budget de dépenses de l'ordre de 90 millions de dollars pour l'exercice de 1989-1990, ce programme est le plus important du genre en Ontario et se compare favorablement à certains volets de la Planification de l'emploi.

Le gouvernement de l'Ontario a récemment entrepris un examen en profondeur de la politique des ressources humaines de la province, par le biais du Conseil du Premier ministre et du projet Vision 2000 portant sur l'avenir du réseau des collèges communautaires[61]. Les recommandations issues de ces examens préconisent des changements majeurs au niveau de l'infrastructure de mise en valeur des compétences dans la province. Si elles sont mises en œuvre, ces propositions déboucheront sur l'adoption d'une approche plus globale à la formation, « conçue en Ontario », et faisant une plus large place au soutien, par la province, du perfectionnement des ressources humaines.

Tableau 7-18

Dépenses en formation de l'Ontario[1], par programme, Canada, 1989-1990

En millions de dollars

	Dépenses
Formation industrielle[2]	
Service consultatif en formation professionnelle	17,9
Formation professionnelle de l'Ontario	33,7
Recyclage de la main-d'œuvre qualifiée	4,0
Formation de base en milieu de travail	25,6
Société ontarienne de formation	6,8
Recyclage des techniciens et des technologistes	3,6
Transition	4,0
Apprentissage (administration et achat de places)	23,7
Fonds pour l'acquisition d'outils d'apprentissage	4,4
Allocations spéciales de soutien	2,3
Fonds destinés à des projets spéciaux	1,3
Comités locaux de formation industrielle	2,3
Fonds en fiducie pour la formation en Ontario	2,0
Embauche de stagiaires en commerce international	2,0
Formation des jeunes et formation communautaire	
Avenir	90,3
Emplois d'été en Ontario	5,4
Expérience d'été	10,5
Centres de consultation pour l'embauche des jeunes	6,5
Brigades des jeunes environnementalistes	11,0
Capital d'entreprise pour les jeunes	2,3
Capital d'entreprise pour les étudiants	0,9
Alphabétisation communautaire	6,0
Fonds d'action communautaire	–
Centres d'aide de l'Ontario	1,5
Total	268,0

1 Telle que financée par le ministère de la Formation professionnelle. La formation entreprise par d'autres ministères (entre autres, la formation à l'intention des personnes handicapées offerte par le ministère des Services communautaires et sociaux) est exclue.

2 Certaines activités de formation industrielle ont lieu dans le cadre des programmes de formation des jeunes. En tenant compte de ces activités de formation, la formation industrielle représente plus de la moitié du budget total du ministère.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données du Conseil du Premier ministre de l'Ontario, *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale*, Imprimeur de la Reine de l'Ontario, Toronto, 1990, et données provenant du ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons vu que le capital humain avait une grande importance, qui allait en s'accroissant. Alors même que le Canada évolue vers une économie de services, axée sur l'information, la situation des personnes sur le marché du travail aussi bien que la performance économique de la nation seront déterminées en bonne partie par les compétences que nous possédons.

L'infrastructure de mise en valeur des ressources humaines constitue donc une dimension très importante du profil économique du pays. Cette infrastructure comprend les systèmes d'enseignement – du primaire au postsecondaire – et les systèmes de formation parrainés par l'industrie et les gouvernements, lesquels sont souvent étroitement associés au secteur de l'enseignement. Dans ce chapitre, nous avons mis l'accent sur la question de la formation et nous avons examiné les activités des employeurs et des gouvernements au Canada sur le plan du perfectionnement des ressources humaines.

Certains segments de la population active semblent être relativement bien servis à l'heure actuelle. Ainsi, les professionnels de sexe masculin, jeunes et hautement scolarisés qui travaillent dans de grandes entreprises obtiennent une part disproportionnée de la formation offerte par les employeurs. De même, les groupes visés par la Planification de l'emploi et ceux qui éprouvent des difficultés d'emploi particulières reçoivent un pourcentage élevé des fonds fédéraux consacrés à la formation. De même, les provinces les plus populeuses sont en mesure d'utiliser leurs ressources pour soutenir des activités de formation supplémentaires sur leur territoire. Toutefois, pour la majorité de la main-d'œuvre, il n'existe que peu, voire aucune possibilité de perfectionnement des compétences. En dernière analyse, notre examen semble indiquer que l'infrastructure de formation au Canada ne soutient pas la comparaison avec celle de plusieurs autres pays, où l'on trouve une meilleure accessibilité au perfectionnement des compétences, que ce soit par le biais de programmes parrainés par l'employeur ou de programmes offerts par l'État. Cela augure plutôt mal pour les personnes qui n'ont pas accès à des possibilités de formation ou pour la situation concurrentielle de l'économie canadienne à plus long terme.

8 La répartition des gains

Des changements importants se sont produits dans la répartition des gains au Canada au cours des deux dernières décennies. En particulier, une étude menée conjointement avec Statistique Canada indique que l'inégalité et la polarisation des gains se sont accrues entre 1967 et 1986. Notre analyse révèle que ces tendances ne peuvent être attribuées dans une large mesure au déplacement vers une économie dominée par les services. Nous en concluons que les modifications dans la structure de la population active – notamment l'entrée sur le marché du travail de la génération du boom des naissances et la participation accrue des femmes – expliquent en partie les changements observés sur le plan de la répartition du revenu. Mais, en dernière analyse, nous ne pouvons rendre complètement compte de l'augmentation observée dans l'inégalité des gains.

Afin de situer notre examen des tendances de la répartition du revenu, nous débutons par une brève analyse de l'évolution des niveaux de rémunération. En termes réels, l'ensemble du revenu du travail est demeuré stationnaire au pays. La rémunération horaire, qui est de loin la principale composante du revenu tiré du travail, a atteint un sommet au Canada en 1976. Notre analyse indique toutefois que certains gains ont été réalisés sur le plan du revenu du travail supplémentaire (rémunération autre que les salaires et traitements). Toutefois, la croissance de cet élément n'a pas été suffisamment prononcée pour annuler le déclin des salaires réels.

Tendances des niveaux de rémunération

La rémunération du travail comprend les salaires et traitements et le revenu supplémentaire du travail (avantages non salariaux). Traditionnellement, les salaires et traitements ont été l'élément dominant, représentant bien au-delà de 90 % du revenu total tiré du travail. Ces deux dernières décennies, toutefois, le revenu supplémentaire du travail est devenu plus important.

Salaires et traitements

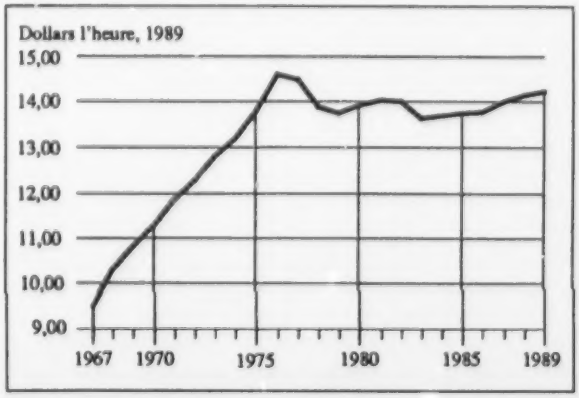
Pendant les années 60 et la première moitié des années 70, les salaires et traitements horaires des travailleurs canadiens ont progressé en termes réels de 4 % par année (graphique 8-1)[1]. Toutefois, après avoir atteint un sommet en 1976, la courbe des salaires a stagné; de fait, entre 1976 et 1989, les salaires réels ont diminué, en moyenne, de 0,3 % par année.

Quelle est la raison de cette stagnation ? L'évolution des salaires et traitements peut s'expliquer par le biais de deux facteurs étroitement liés : premièrement, la croissance de la productivité du travail et, deuxièmement, le pouvoir de négociation des travailleurs et la répartition du revenu qui en résulte entre les divers intervenants dans le processus de production. Ces deux facteurs ont influé négativement sur le revenu du travail durant la dernière décennie.

En théorie, les niveaux de rémunération sont déterminés par la valeur de la production. À long terme, on pourrait donc s'attendre à ce que les traitements et salaires, ainsi que la productivité du travail s'accroissent à peu près au même rythme. Entre 1967 et 1976, la productivité du travail a augmenté à un rythme annuel d'environ 3 % (graphique 8-2)[2], ce qui a permis une croissance rapide des salaires. Toutefois, la croissance de la productivité a ralenti

Graphique 8-1

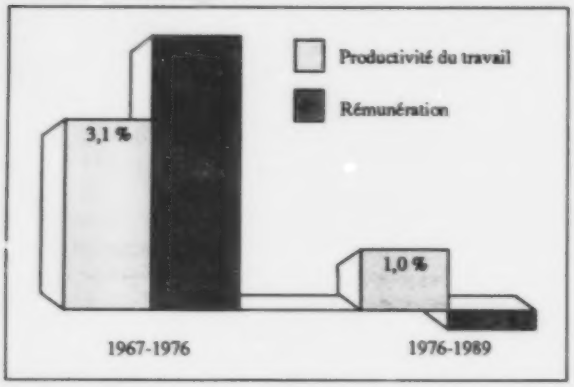
Rémunération horaire, Canada, 1967-1989



SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active, et de la Division du travail.

Graphique 8-2

Taux de variation annuelle moyenne de la rémunération horaire et de la productivité du travail[1] (en dollars de 1989), Canada, 1967-1976 et 1976-1989



1 Production totale par heure travaillée véritable.
SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

sensiblement depuis, de sorte que les hausses annuelles se sont maintenues en moyenne à 1 % entre 1976 et 1989. Inévitablement, cela a eu pour effet de ralentir la croissance des salaires et traitements.

Mais le ralentissement de la productivité ne suffit pas à expliquer le recul salarial. Durant la période 1967-1976, les salariés ont reçu des augmentations supérieures aux taux observés de croissance de la productivité. De fait, les traitements et salaires ont progressé à un rythme annuel moyen d'environ un tiers plus élevé que les gains de la productivité du travail. Durant la période 1976-1989, la relation entre l'évolution de la rémunération et celle de la productivité s'est inversée, si bien que les salaires ont accusé un retard sur la productivité[3]. Une explication de la stagnation de la croissance des salaires et traitements doit donc tenir compte également de la diminution apparente de la capacité des travailleurs de récolter pleinement les gains de productivité enregistrés depuis le milieu des années 70. En fait, les données sur la répartition du revenu intérieur tirées des Comptes nationaux des revenus et des dépenses indiquent qu'on a assisté à une diminution du pouvoir de négociation des travailleurs. Entre 1965 et le début des années 70, la part de la rémunération du travail a augmenté d'environ 2 points de pourcentage, mais depuis 1975, elle a diminué de 5 points de pourcentage.

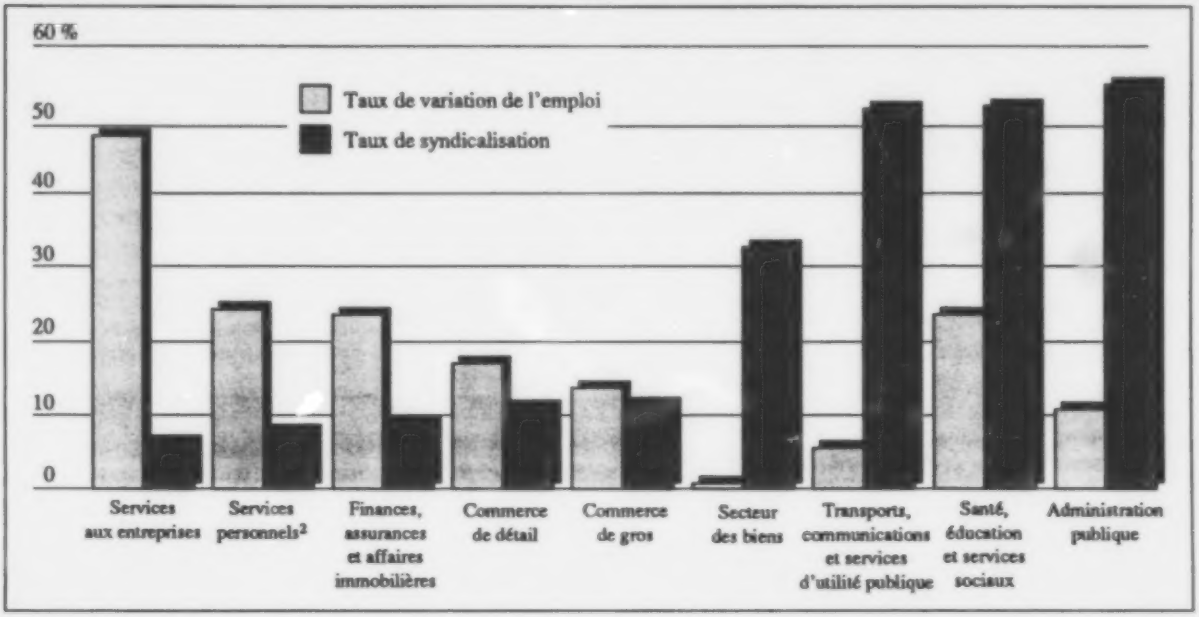
Certes, la hausse des taux de chômage constitue un élément important de l'explication de l'effritement du pouvoir de négociation des travailleurs. Avant 1976, le taux de chômage global au Canada n'avait jamais dépassé 7 % (du moins durant la période d'après-guerre); depuis 1976, il n'a jamais été inférieur à ce niveau. Lorsque les taux de chômage sont élevés, les travailleurs sont peu portés à réclamer des hausses de salaires élevées et, lorsqu'ils le font, les employeurs sont généralement en mesure de leur résister.

Le taux d'adhésion aux syndicats et leur pouvoir de négociation influent aussi sur la capacité des travailleurs de marquer des gains salariaux en termes réels. Les syndicats exercent une influence non seulement sur les salaires de leurs membres mais aussi, par effet d'entraînement, sur ceux des travailleurs non syndiqués. Les niveaux de syndicalisation au Canada ont stagné et ont même régressé quelque peu ces dernières années. Ce phénomène s'explique, entre autres, par la concentration de la croissance de l'emploi dans les secteurs qui ont traditionnellement affiché de faibles taux de syndicalisation. Sur six secteurs industriels qui ont enregistré des gains d'emploi importants au cours des années 80, seulement un, celui de la santé, de l'éducation et des services sociaux, affiche un taux de syndicalisation élevé; les cinq autres ont des taux de syndicalisation nettement inférieurs à la moyenne nationale (graphique 8-3). Il semblerait aussi que depuis la récession du début des années 80, les priorités des syndicats ont changé et les travailleurs ont de plus en plus utilisé leur pouvoir de négociation pour régler des questions telles que la sécurité d'emploi, plutôt que de négocier des hausses de traitement[4].

Enfin, dans les années 80, la croissance de l'emploi a généralement été plus forte parmi les groupes de travailleurs qui ne sont pas bien placés pour obtenir des hausses de salaire. Comme nous l'avons vu au chapitre 5, un pourcentage important des nouveaux emplois se retrouvent dans des formes de travail non standard, telles que le travail temporaire, le travail à temps partiel et le travail à contrat; ces emplois ont toujours été caractérisés par des gains horaires (et des avantages sociaux) relativement faibles. De même, une bonne part de la croissance de l'emploi s'est produite dans de petites entreprises (voir le chapitre 2), qui offrent habituellement des niveaux de rémunération inférieurs à ceux des grandes entreprises; ainsi, en 1986, le salaire horaire moyen dans les entreprises de moins de 20 employés ne représentait que les deux tiers du salaire moyen versé dans les entreprises de plus de 500 employés[5]. Enfin, l'expansion de l'emploi a également été forte dans des industries de services offrant de faibles salaires telles que le commerce de détail et les services personnels, un aspect sur lequel nous reviendrons plus loin dans ce chapitre.

Graphique 8-3

Taux de variation de l'emploi et taux de syndicalisation[1], par industrie, Canada, 1981-1989



1 Les taux de syndicalisation ont trait à 1986.
2 Comprend tous les services traditionnels sauf le commerce de détail.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada.

Revenu supplémentaire du travail

L'autre aspect important de la rémunération du travail est la partie non salariale – le revenu supplémentaire du travail (RST), c'est-à-dire les avantages sociaux. Techniquement, le « revenu supplémentaire du travail » mesure la valeur de l'apport de l'employeur à divers régimes d'avantages sociaux offerts aux employés, à caractère tant privé (par exemple, les caisses de retraite et les régimes d'assurances parrainés par l'employeur) que public (assurance-chômage, compensation pour accidents du travail, Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec)[6].

On observe une forte corrélation entre le revenu supplémentaire du travail et le revenu découlant des salaires et traitements. Cette constatation ressort du tableau 8-1 où nous présentons des données sur les avantages offerts par les employeurs, par industrie. Les prestations publiques ne sont pas comprises ici parce qu'elles ne varient pas sensiblement d'une industrie à l'autre. Bien qu'on relève certaines exceptions, les industries qui affichent les salaires et traitements horaires les plus élevés ont aussi tendance à offrir les niveaux les plus élevés d'avantages financés par l'employeur. Les niveaux de prestations les plus élevés se retrouvent ainsi dans l'administration publique, suivie des industries du secteur primaire (excluant l'agriculture), des transports, communications et services d'utilité publique, de la fabrication, et des services de santé, d'enseignement et de services sociaux; ces domaines d'activité affichent tous des niveaux de salaires supérieurs à la moyenne.

Dans l'ensemble, le revenu supplémentaire du travail est devenu une composante de plus en plus importante de la rémunération totale du travail, sa part ayant presque doublé entre 1967 et 1989, passant de 5,6 à 9,5 % (graphique 8-4). En fait, durant la première moitié de cette période (1967-1977), la hausse a été de 122 %, ce qui est plus du double du taux d'accroissement des salaires et traitements (tableau 8-2). Durant la période 1977-1989, les salaires et traitements ont diminué de 2 % en termes réels, mais le revenu supplémentaire du travail a continué de s'accroître,

Tableau 8-1

Rémunération horaire et revenu supplémentaire du travail par industrie, Canada, 1989

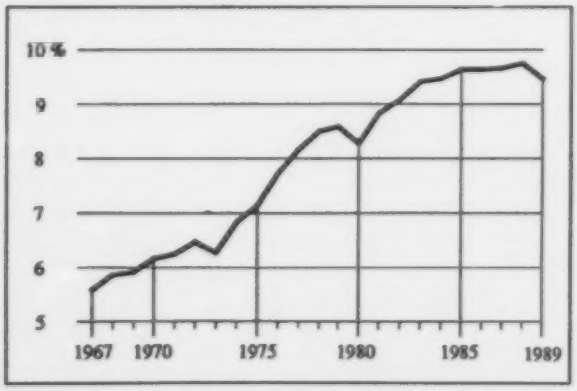
En dollars

	Revenu supplémentaire du travail	Rémunération
Administration publique	2,37	16,18
Industries primaires non agricoles	2,27	18,13
Transports, communications et services d'utilité publique	2,13	16,56
Fabrication	2,01	15,16
Santé, éducation et services sociaux	1,77	15,01
Commerce de gros	1,42	16,69
Finances, assurances et affaires immobilières	1,41	20,14
Construction	1,38	14,73
Services aux entreprises et services personnels	0,85	12,47
Commerce de détail	0,79	9,23
Agriculture	0,10	6,44
Ensemble des industries	1,49	14,22

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active, et de la Division du travail.

Graphique 8-4

Revenu supplémentaire du travail en pourcentage du revenu total tiré d'un emploi, Canada, 1967-1989



Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Division du travail.

Tableau 8-2

Variation de la rémunération horaire du travail[1], par source de revenu, Canada, 1967-1977 et 1977-1989

En pourcentage

	1967-1977	1977-1989
Rémunération	47,8	–2,0
Revenu supplémentaire du travail	122,4	15,5
Revenu total du travail	51,9	–0,5

1 En dollars de 1989.

Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active, et de la Division du travail.

de seulement 15,5 % toutefois. Comme le revenu supplémentaire du travail ne représente qu'une modeste part du revenu total du travail, sa croissance au cours de la dernière décennie n'a pas réussi à compenser la perte enregistrée au niveau des salaires et traitements, de sorte que le revenu total a régressé de 0,5 % durant ces années[7].

Tendances de la répartition des gains

Les études publiées récemment sur les tendances de la répartition des gains ont été plutôt controversées. Le débat qui s'est déroulé au cours des années 80 a d'abord été popularisé par l'article de Robert Kuttner, intitulé « The declining middle », paru en 1983[8]. Kuttner a fait valoir que la courbe de répartition du revenu était en voie de se transformer en raison d'une polarisation du marché du travail. Alors qu'auparavant la plus grande partie de l'emploi était représentée par des postes offrant un revenu moyen, l'emploi se concentre maintenant de plus en plus aux extrémités supérieures et inférieures de l'échelle. Selon Kuttner, ce phénomène est attribuable à un certain nombre de facteurs, y compris la désindustrialisation, la mondialisation et le changement technologique qui ont tous contribué au déclin des emplois offrant une rémunération moyenne dans le secteur de la fabrication et à la création d'emplois qui se sont concentrés aux deux extrémités de l'échelle des salaires dans le secteur des services.

Depuis la parution de l'article de Kuttner, on a procédé à un grand nombre de vérifications empiriques de la thèse du « déclin de la classe moyenne », notamment aux États-Unis, ce qui a alimenté un débat controversé[9]. Un certain

nombre de questions méthodologiques, dont quelques-unes seront abordées un peu plus loin, ont contribué à compliquer encore davantage les choses. Les résultats des travaux les plus récents sont venus confirmer, pour la plupart, l'argument de Kuttner et, dans certains cas, l'ont poussé encore plus loin en ce qui a trait à l'expérience des États-Unis[10]. Il est maintenant généralement accepté que la part de l'emploi total représentée par des emplois offrant des gains moyens a diminué aux États-Unis depuis le milieu des années 70, et ce phénomène s'est accompagné d'une hausse de la proportion des emplois offrant des gains inférieurs et supérieurs. Certains analystes ont constaté que, parallèlement à cette polarisation, on a assisté à une progression de l'inégalité des gains[11]. De même, certaines études ont transposé ces tendances dans la répartition des gains individuels à la répartition des gains des familles et du revenu familial total[12].

Au Canada, on a accordé moins d'attention à cette question. Les premières analyses n'ont pas été concluantes, ne laissant généralement entrevoir qu'une modeste tendance à la hausse de l'inégalité et de la polarisation des gains[13], ou montrant une stabilité générale de l'inégalité du revenu familial[14]. Des travaux plus récents effectués au Canada ont cependant fourni un meilleur appui à la thèse du déclin de la strate intermédiaire et de la polarisation, notamment pour ce qui est des gains personnels mais aussi, dans une moindre mesure, du revenu familial total[15]. Le degré d'inégalité du revenu familial semble toutefois être demeuré relativement stable[16].

Même si la plupart des chercheurs s'entendent maintenant sur le fait qu'il s'est produit une certaine polarisation des gains au cours des deux dernières décennies, les causes de ce phénomène sont loin de faire l'unanimité. Les études réalisées aux États-Unis, par exemple, peuvent être regroupées en trois catégories : celles qui sont axées sur la demande, celles qui sont fondées sur l'offre et celles qui font appel à des explications conjoncturelles. Au début, les chercheurs, y compris Kuttner, ont surtout envisagé des explications fondées sur la demande, en invoquant notamment l'incidence de l'innovation technologique et de l'évolution des courants économiques à l'échelle mondiale sur le déplacement de l'emploi des activités manufacturières, caractérisées par des salaires moyens, vers des services offrant des salaires faibles ou élevés. Les études empiriques n'ont pas donné beaucoup d'appui à l'explication fondée sur le déplacement vers les services, révélant d'ailleurs dans bien des cas que les modifications dans la répartition du revenu touchaient tous les groupes industriels[17].

Une explication plus récente axée sur la demande envisage l'évolution de l'organisation du travail comme cause du déclin de la strate intermédiaire[18]. Cette hypothèse est fondée sur l'observation voulant que les employeurs de la plupart des industries de production de biens et de services recourent de plus en plus au travail non standard (voir le chapitre 5) et à un système de rémunération à deux niveaux en vue de réduire les coûts de main-d'œuvre. Peu de travaux empiriques ont été réalisés en vue de vérifier cette hypothèse.

Les thèses fondées sur l'offre mettent l'accent sur les modifications dans la structure de la population active plutôt que sur les changements dans les caractéristiques des emplois. Selon cette interprétation, la participation accrue des femmes au marché du travail, lesquelles ont traditionnellement eu des salaires moyens moins élevés et des courbes de répartition plus polarisées que les hommes dans la force de l'âge, a été un facteur déterminant de l'accroissement de la disparité des gains. Ces recherches ont généralement mené à la conclusion que les changements observés dans la répartition de la population active selon le sexe ne peuvent expliquer qu'en partie la disparité accrue des gains qui, de fait, a augmenté encore plus rapidement chez les hommes que chez les femmes[19]. Une autre explication fondée sur l'offre est celle du vieillissement de la génération du boom des naissances de l'après-guerre. Selon cette hypothèse, avec le passage de la génération du boom des naissances dans les groupes d'âge mûr, la concurrence pour les postes de niveau intermédiaire (offrant une rémunération moyenne) a eu pour effet d'abaisser la rémunération de ces emplois. Même si certains chercheurs ont trouvé des preuves empiriques de cette explication[20], la plupart des analystes constatent qu'il y a polarisation et inégalité croissantes, tant des gains que du revenu total dans tous les groupes d'âge[21].

Les explications qui invoquent les effets du cycle économique sur la répartition des revenus envisagent le déclin de la strate intermédiaire comme un phénomène temporaire plutôt que séculaire[22]. Les récessions ont généralement un effet dépressif sur les gains en raison des licenciements et des pressions à la baisse qui s'exercent sur les salaires; cependant, les personnes gagnant des revenus élevés qui possèdent un important capital humain et beaucoup d'ancienneté ou les deux sont mieux en mesure de se protéger. De fait, les analyses à court terme portant sur les années 80 risquent de capter des tendances cycliques fondamentales, c'est-à-dire les effets de la récession et de la reprise sur la répartition des revenus. Toutefois, même si la répartition des gains est clairement influencée par la conjoncture économique, la recherche fondée sur des données à long terme et visant à neutraliser les effets cycliques a généralement permis d'observer un déclin séculaire de la strate des gains intermédiaires[23].

Jusqu'ici, les travaux que nous avons passés en revue sur la disparité croissante des gains ne portaient que sur le Canada et les États-Unis. Les mêmes tendances ont-elles cours dans les économies japonaise et européennes ? Il est difficile de mettre au point des bases de données comparables entre pays et les problèmes deviennent encore plus sérieux lorsque ces bases de données englobent des observations faites sur une certaine période de temps. De fait, la plupart des analyses qui comparent la répartition du revenu dans divers pays ne portent que sur une seule année[24]. Ces données transversales donnent le classement suivant, en fonction des diverses mesures d'inégalité et des parts attribuables aux diverses strates de revenu : les États-Unis et, peut-être, le Japon affichent les répartitions du revenu les plus inégales; le Canada, le Royaume-Uni, l'Australie et, peut-être, la Suisse occupent un second palier; l'Allemagne de l'Ouest et les Pays-Bas viennent en troisième lieu; enfin, on retrouve la Norvège et la Suède, où la répartition du revenu semble la plus égalitaire.

Outre le Canada et les États-Unis, nous avons pu étudier de façon satisfaisante les tendances de la répartition du revenu au Royaume-Uni sur une certaine période de temps[25]. L'expérience de ce pays fait voir une inégalité croissante du revenu jusqu'au début des années 70, suivie d'un léger déclin des disparités tant du revenu que des gains durant la plus grande partie du reste de la décennie, puis cette tendance a cédé la place à une hausse notable de l'inégalité durant les années 80. Bien que l'expérience américaine corresponde approximativement à ce profil général, le renversement de la tendance à l'égalisation dans ce pays est survenu vers le milieu des années 70 plutôt qu'à la fin de la décennie.

L'examen que nous avons fait des études disponibles permet de dégager trois aspects particulièrement pertinents aux fins de notre étude. Premièrement, un consensus semble se dessiner autour du fait que, durant les deux dernières décennies, on a assisté à une disparité et à une polarisation croissantes des gains au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Deuxièmement, on ne s'entend pas sur les causes des tendances observées dans la répartition du revenu, à savoir dans quelle mesure le déclin de la strate intermédiaire est un phénomène éphémère ou plus durable. Selon les explications axées sur la demande et invoquant l'évolution de la situation économique mondiale, le progrès technologique, la croissance des services et l'évolution de l'organisation du travail, les changements observés sont plus susceptibles d'être attribués à des phénomènes à caractère structurel et relativement permanent. Par ailleurs, les hypothèses fondées sur l'offre et invoquant les mouvements démographiques incitent à penser que les changements sont, dans une certaine mesure, temporaires et qu'ils se corrigeront d'eux-mêmes. De plus, les partisans de l'explication fondée sur les facteurs conjoncturels font valoir que la grave récession du début des années 80 a été la principale cause du déclin observé de la strate de revenu intermédiaire. Troisièmement, des difficultés méthodologiques sont à l'origine de plusieurs différends qui ont surgi au sujet du déclin de la strate intermédiaire. Les chercheurs ont utilisé certaines sources de données et appliqué diverses techniques de mesures, qui ont toutes une incidence sur les résultats analytiques. La méthodologie utilisée par le Conseil économique et Statistique Canada est présentée de façon sommaire ci-dessous (pour une explication détaillée, consulter l'appendice B).

Méthode d'analyse de la répartition du revenu[1]

Genre de revenu	• Gains tirés d'un emploi et d'un travail autonome • Revenu total (monétaire)
Période de comptabilité	• Annuelle • Horaire
Population	• Actifs véritables[2] • Familles de recensement des actifs véritables • Toutes les familles de recensement
Période	• 1967, 1973, 1981, 1986 • 1951-1967 et 1981-1988
Mesures	• Polarisation : part de la population correspondant aux catégories de gains définies en fonction de la distance par rapport à la médiane • Inégalité : coefficient de Gini • Part du revenu dans chacun des quintiles • Seuil de revenu correspondant aux quintiles inférieurs et supérieurs
Techniques d'analyse	• Description • Normalisation

1 Voir l'appendice B pour une description détaillée.
2 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.

Résultats

L'étude de la répartition du revenu réalisée conjointement par le Conseil économique et Statistique Canada utilise principalement des données tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) de Statistique Canada. Pour les fins de notre étude, cette base de données se révèle très détaillée : l'EFC renferme des renseignements sur le revenu annuel (et ses composantes, dont les gains) des personnes et des familles; elle fournit également des données sur les caractéristiques des personnes et des familles qui sont pertinentes à l'étude des tendances de la répartition du revenu. Dans notre analyse, nous avons utilisé des données de l'EFC pour 1967, 1973, 1981 et 1986.

Gains personnels

Nous présentons d'abord des données descriptives sur les tendances de la répartition des gains des personnes durant ces années. Comme on peut le voir au tableau 8-3, entre 1967 et 1986, la polarisation des gains a progressé parmi les « actifs véritables » (participants effectifs à la population active), c'est-à-dire les personnes dont les gains représentent au moins 5 % du salaire industriel moyen. La part de la main-d'œuvre de la strate intermédiaire (les personnes dont les gains se situent à l'intérieur d'une marge de 25 % au-dessus ou au-dessous de la médiane) a diminué de 5,3 points de pourcentage, alors que les parts des strates de gains inférieures et supérieures ont augmenté, respectivement, de 3,0 et 2,2 points de pourcentage[26]. Par conséquent, près des trois cinquièmes de la perte enregistrée par la strate intermédiaire ont été récupérés par le groupe du niveau inférieur, le reste allant au groupe du niveau supérieur. Au même moment, la part des gains détenue par les personnes appartenant à la strate intermédiaire a diminué de 5,4 points de pourcentage, une perte presque entièrement absorbée par les personnes appartenant à la strate supérieure.

Les gains moyens de la strate inférieure (relativement à la moyenne de la population) ont diminué d'un peu plus de 2 points de pourcentage durant la période visée par l'échantillon, tandis que les gains moyens du groupe supérieur ont augmenté de près de 4 points de pourcentage (tableau 8-4). En 1986, donc, la strate supérieure était devenue un peu plus importante, avec des gains moyens légèrement plus élevés qu'en 1967; il y a eu aussi expansion de la strate inférieure, mais elle affichait des gains moyens moins élevés.

La description des tendances des trois strates de répartition du revenu a l'avantage d'être simple; cependant, elle n'offre pas beaucoup de détails quant à l'origine des changements qui sont survenus dans la répartition du revenu.

Tableau 8-3

Répartition des gains des actifs véritables[1], Canada, certaines années, 1967-1986

		Répartition par strate de gains[2]								
		Main-d'œuvre				Gains				
	Médiane	Inférieure	Intermédiaire	Supérieure	Total	Inférieurs	Intermédiaires	Supérieurs	Total	Coefficient de Gini[3]
	En dollars de 1986	En pourcentage								
1967	15 088	36,4	26,8	36,9	100,0	12,4	23,7	63,8	100,0	0,389
1973	17 285	37,2	23,7	39,1	100,0	12,0	20,1	67,9	100,0	0,407
1981	18 046	38,2	23,4	38,3	100,0	12,5	20,4	67,0	100,0	0,402
1986	17 395	39,4	21,5	39,1	100,0	12,5	18,3	69,2	100,0	0,418
		En points de pourcentage								
Variation		+3,0	–5,3	+2,2	...	+0,1	–5,4	+5,4	...	+0,029

1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.
2 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
Source Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Tableau 8-4

Gains moyens relatifs[1] des actifs véritables[2], par strate de gains, Canada, certaines années, 1967-1986

En pourcentage

	Strate de gains[3]		
	Inférieure	Intermédiaire	Supérieure
1967	34,1	88,4	172,9
1973	32,3	84,8	173,7
1981	32,7	87,2	175,1
1986	31,7	85,1	176,5

1 Gains moyens de chaque strate en proportion de la moyenne globale.

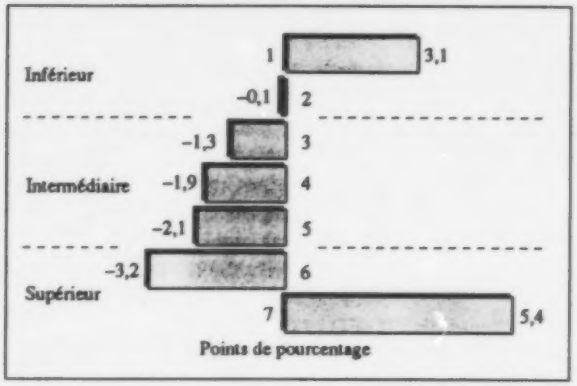
2 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.

3 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Graphique 8-5

Variation de la part de la main-d'œuvre, par niveau de gains détaillé[1], Canada, 1967-1986

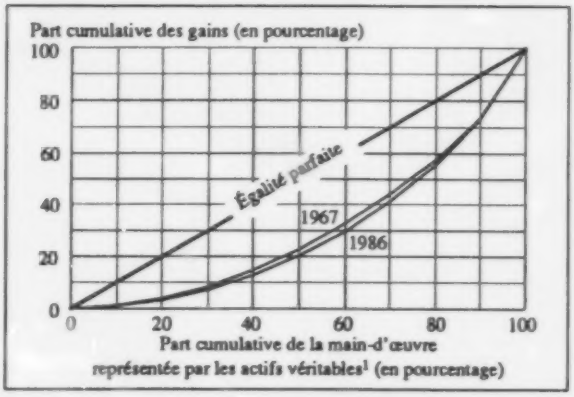


1 Les niveaux 1 à 7 correspondent, respectivement, à moins de 50 %, 50 %, 75 à 85 %, 85 à 115 %, 115 à 125 %, 125 à 150 % et 150 % ou plus des gains médians.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada.

Graphique 8-6

Répartition des gains, courbes de Lorenz, Canada, 1967 et 1986



1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Les mouvements des parts de la main-d'œuvre sont présentés au graphique 8-5 selon une ventilation plus poussée des niveaux de gains. Dans ce cas-ci, les niveaux de gains 1 et 2 correspondent à la strate de gains inférieure du tableau 8-3, les niveaux 3, 4 et 5 à la strate intermédiaire, et les niveaux 6 et 7 à la strate supérieure. Tous les gains dans les parts de la main-d'œuvre entre 1967 et 1986 se sont produits aux deux extrémités de la courbe de répartition, c'est-à-dire parmi les personnes gagnant moins de 50 % ou plus de 150 % des gains médians. Toutes les pertes ont été enregistrées par les personnes qui gagnaient entre 50 et 150 % des gains médians, les pertes augmentant avec le niveau des gains[27].

Si nous examinons maintenant l'inégalité des gains entre 1967 et 1986, nous constatons que le coefficient de Gini a augmenté d'environ 30 points de « base » (passant de 0,389 à 0,418), une hausse que l'on peut considérer comme étant statistiquement significative (pour une description du coefficient de Gini, voir l'appendice B)[28]. L'inégalité croissante des gains est représentée au graphique 8-6, qui fait voir la répartition des gains en 1967 et en 1986 (cumulative) sous la forme de courbes de Lorenz. La diagonale qui va du coin inférieur gauche au coin supérieur droit représente la situation hypothétique d'une égalité parfaite des revenus. Au cours de toute année, la répartition observée des revenus, telle que décrite par la courbe de Lorenz, est plus inégale à mesure qu'on s'éloigne de la diagonale. La courbe de 1986 indique une plus grande inégalité de l'ensemble de la répartition des revenus que ne le montre la courbe de 1967.

Pour en savoir davantage au sujet des tendances de la répartition du revenu, nous avons fait une analyse des quintiles de population, c'est-à-dire que nous avons réparti la main-d'œuvre en cinq groupes égaux en fonction des gains. L'écart entre les gains du quintile inférieur et ceux du quintile supérieur a augmenté au cours de la période étudiée (tableau 8-5). Entre 1967 et 1986, le seuil de gains supérieur du quintile inférieur (le cinquième inférieur de la main-d'œuvre) a diminué, passant de 37 à 30 % de la médiane; au cours de la même période, le seuil inférieur du quintile supérieur a augmenté, passant de 144 à 155 % de la valeur médiane. Par conséquent, l'écart entre le cinquième le plus élevé et le cinquième le moins élevé de la main-d'œuvre s'est accru de 18 points. Si l'on examine la part des gains de chacun des quintiles, on peut constater que les trois groupes inférieurs ont perdu du terrain tandis que les deux quintiles supérieurs en ont gagné. Il en est résulté un déplacement de 3 points de pourcentage entre les parts des gains totaux des trois cinquièmes inférieurs des actifs véritables et les deux cinquièmes supérieurs.

Jusqu'à maintenant nous avons examiné les années 1967 et 1986 sans considérer quelle a été l'évolution des tendances au cours de la période. De fait, presque toutes les augmentations observées, sur le plan tant de la polarisation que de l'inégalité, ont eu lieu durant les périodes 1967-1973 et 1981-1986; au cours des années intermédiaires, soit entre 1973 et 1981, la répartition des gains a été relativement stable. Ainsi, le pourcentage de la main-d'œuvre appartenant à la strate intermédiaire a chuté de près de 3 points de pourcentage durant la première période, elle a diminué de façon marginale (0,3 point de pourcentage) durant la période intermédiaire, pour reculer à nouveau de façon significative (près de 2 points de pourcentage) au cours de la dernière période (voir le tableau 8-3). Le coefficient de Gini a augmenté (ce qui indique une inégalité croissante) entre 1967 et 1973, et entre 1981 et 1986; entre ces deux périodes, l'inégalité des gains ne s'est pas modifiée. Les résultats de l'analyse des quintiles révèlent aussi que les déplacements dans la répartition du revenu ont été concentrés dans la première et la troisième période (voir le tableau 8-5).

Une question importante a trait à la sensibilité de nos résultats au regard des critères utilisés en vue de déterminer a) qui sont les « actifs véritables » et b) comment sont définies les diverses strates de gains. En ce qui a trait à la première interrogation, rappelons que notre analyse porte sur les personnes ayant gagné au moins 5 % du salaire industriel moyen afin de ne retenir que celles qui participent de façon plus que négligeable au marché du travail. Qu'arriverait-il si ce seuil arbitraire de 5 % était rajusté à la hausse ou à la baisse ? Au tableau 8-6, le seuil est rajusté à 2,5 % et à 10 %, et l'on peut voir que le déclin de la strate intermédiaire et l'inégalité croissante persistent même lorsque les limites définissant la population des actifs véritables sont modifiées dans un sens ou dans l'autre.

Tableau 8-5

Mesures par quintile[1] des variations dans la répartition des gains des actifs véritables[2], Canada, certaines années, 1967-1986

	Seuil des gains en pourcentage de la médiane		Part des gains	
	Niveau supérieur du 1er quintile	Niveau inférieur du 5e quintile	des 3 quintiles inférieurs	des 2 quintiles supérieurs
		En pourcentage		
1967	37	144	32,8	67,1
1973	33	150	31,0	69,0
1981	33	154	31,2	68,8
1986	30	155	29,9	70,1
		En points de pourcentage		
Variation	–7	+11	–2,9	+3,0

1 Les actifs véritables sont répartis en cinq groupes égaux, en fonction de leurs gains, correspondant à cinq quintiles.

2 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Tableau 8-6

Analyse de sensibilité du critère relatif aux actifs véritables[1], tendances dans la répartition des gains, Canada, certaines années, 1967-1986

	Part de la main-d'œuvre correspondant à la strate de gains intermédiaire[2]				Coefficient de Gini[3]			
	1967	1973	1981	1986	1967	1973	1981	1986
	En pourcentage							
Pourcentage du salaire industriel moyen								
5 %	26,8	23,7	23,4	21,5	0,389	0,407	0,402	0,418
2,5 %	25,4	22,5	22,4	20,3	0,403	0,421	0,418	0,434
10 %	29,6	26,2	25,9	24,1	0,363	0,380	0,374	0,391

1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.
2 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

En ce qui a trait aux seuils des strates de gains, nos résultats sont fondés sur une définition de la strate intermédiaire qui englobe les travailleurs dont les gains se situent dans un intervalle de 25 % au-dessus ou au-dessous des gains médians de l'année en cours (c'est-à-dire entre 13 050 $ et 21 744 $ en 1986). Les tendances de la répartition du revenu changeraient-elles si la définition était différente ? Le tableau 8-7 permet de voir qu'il y aurait eu polarisation des gains entre 1967 et 1986, peu importe que les seuils du groupe intermédiaire soient élargis (de 75 à 150 % de la médiane) ou rétrécis (de 85 à 125 %).

Tableau 8-7

Analyse de sensibilité des seuils de gains moyens, tendances de la part de l'ensemble des actifs véritables[1] représentée par la strate intermédiaire, Canada, certaines années, 1967-1986

En pourcentage

	Part de la main-d'œuvre correspondant à la strate de gains intermédiaire			
	1967	1973	1981	1986
Pourcentage de la médiane				
75 à 125 %	26,8	23,7	23,4	21,5
75 à 150 %	39,3	34,3	33,6	30,8
85 à 125 %	21,6	18,2	19,1	17,6

1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.
SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

La répartition des revenus à plus long terme

Pour les fins de notre analyse, nous avons utilisé la base de données inédites de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) pour la période 1967-1986, c'est-à-dire la série la plus longue possible pour laquelle des données satisfaisantes (du point de vue du contenu et de la taille de l'échantillon) étaient disponibles. Ce choix soulève la question suivante : quelles étaient les tendances avant 1967 et que sont-elles devenues depuis 1986 ? Dans ce dernier cas, nous avons examiné les données publiées de l'EFC sur le revenu d'emploi. Puisque ces données étaient déjà regroupées en fonction de grandes catégories de gains, elles n'offraient pas la même souplesse analytique que le fichier des données non publiées. Par conséquent, nous n'avons pu reproduire qu'approximativement l'approche décrite ci-dessus pour répartir les actifs véritables en trois strates de gains selon leur éloignement par rapport à la valeur médiane.

Les données de l'EFC publiées pour la période 1967-1986 (tableau 8-8, colonne A) concordent assez fidèlement avec les résultats présentés au tableau 8-3 qui se fondent sur des

Tableau 8-8

Répartition des gains des actifs véritables[1], données de groupe publiées[2], Canada, certaines années, 1967-1988

						Variation			
	1967	1981	1984	1986	1988	1967-1986 (A)	1981-1984 (B)	1984-1988 (C)	1981-1988 (D)
	En pourcentage					En points de pourcentage			
Strate[3]									
Inférieure	34,6	36,1	36,8	36,5	36,7	+1,9	+0,7	–0,1	+0,6
Intermédiaire	27,3	22,0	19,0	19,7	20,8	–7,6	–3,0	+1,8	–1,2
Supérieure	38,1	41,9	44,2	43,8	42,5	+5,7	+2,3	–1,7	+0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	...	...	...	...

1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.
2 Fondées sur des données publiées déjà regroupées en catégories de revenu qui ne correspondent pas aux catégories utilisées dans le reste du chapitre.
3 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
Source Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs, et données inédites.

données inédites de l'EFC. Une polarisation significative s'est produite entre 1981 et 1984 (colonne B); c'est effectivement ce à quoi il faut s'attendre pendant et immédiatement après une dure récession. Depuis cette époque, la strate intermédiaire a progressé quelque peu (colonne C); cependant, en 1988, elle n'avait toujours pas atteint la part de la main-d'œuvre qu'elle détenait avant la récession (colonne D) en dépit d'une période prolongée de croissance économique soutenue.

Les données publiées de l'EFC nous permettent aussi de faire certaines observations au sujet de la période antérieure à 1967. Les renseignements relatifs aux gains proprement dits n'étaient toutefois pas disponibles avant 1967, de sorte que nous avons eu recours à des données sur le revenu total des personnes dont le revenu provenait surtout de salaires et de traitements (ce qui ne correspond que très approximativement aux gains d'emploi des personnes). À cette fin, les données par quintile de revenu ont été réparties en trois groupes : un groupe inférieur correspondant au quintile inférieur, un groupe intermédiaire réunissant les trois quintiles au centre de la courbe de répartition et un groupe supérieur correspondant aux quintiles supérieurs. Compte tenu des réserves analytiques imposées par les données, il est difficile de tirer des conclusions en ce qui a trait aux tendances de la répartition des gains entre 1951 (l'année la plus éloignée pour laquelle des données de l'EFC sont disponibles) et 1967, si ce n'est qu'on peut observer une stabilité relative et un modeste déclin de la part du revenu total représenté par le quintile inférieur (tableau 8-9).

Tableau 8-9

Répartition du revenu total des personnes dont la rémunération constitue la principale source de revenu, par quintile de revenu[1], Canada, certaines années, 1951-1967

En pourcentage

	Part du revenu correspondant			
	Au quintile inférieur	Aux trois quintiles intermédiaires	Au quintile supérieur	Total
1951	4,2	55,6	40,3	100,0
1957	4,5	56,1	39,4	100,0
1961	3,7	56,0	40,3	100,0
1967*	2,8	54,7	42,5	100,0

*Y compris les agriculteurs (qui étaient exclus au cours des années antérieures).
1 Les actifs véritables sont répartis en cinq groupes égaux en fonction de leurs gains, correspondant aux cinq quintiles.
Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Tendances régionales

Le tableau 8-10 décrit les tendances de la répartition des gains dans les cinq grandes régions du pays. Le profil général de la polarisation des gains et de l'inégalité croissante dans l'ensemble du Canada s'observe aussi dans toutes les régions; dans chaque cas, la proportion de la main-d'œuvre appartenant à la strate intermédiaire était sensiblement moins élevée en 1986 qu'en 1967, et le coefficient de Gini avait aussi augmenté. Comme nous l'avions observé sur le plan national, les tendances régionales à la polarisation et à l'inégalité semblent, ici également, caractériser davantage les périodes 1967-1973 et 1981-1986.

À certains égards, l'expérience est la même partout au pays, mais on observe aussi des différences considérables d'une région à l'autre. Premièrement, le degré de polarisation et d'inégalité sur l'ensemble de la période visée par l'échantillon était le plus élevé dans les provinces de l'Atlantique et le plus faible en Ontario et au Québec. Ces

Tableau 8-10

Tendances de la répartition des gains par région, Canada, certaines années, 1967-1986

	Répartition des actifs véritables[1] par strate de gains[2]				Coefficient de Gini[3]
	Inférieure	Intermédiaire	Supérieure	Total	
	En pourcentage				
Provinces de l'Atlantique					
1967	37,6	23,4	39,1	100,0	0,399
1973	38,6	23,6	37,9	100,0	0,414
1981	39,7	20,3	40,1	100,0	0,424
1986	40,6	18,5	40,9	100,0	0,449
Québec					
1967	33,9	29,7	36,4	100,0	0,374
1973	35,7	26,6	37,7	100,0	0,391
1981	36,8	25,4	37,8	100,0	0,389
1986	38,8	23,1	38,1	100,0	0,404
Ontario					
1967	35,2	30,6	34,1	100,0	0,380
1973	37,7	24,5	37,8	100,0	0,399
1981	38,5	23,1	38,4	100,0	0,402
1986	38,8	22,4	38,8	100,0	0,413
Provinces des Prairies					
1967	37,5	24,8	37,7	100,0	0,403
1973	36,8	23,7	39,4	100,0	0,422
1981	37,7	24,0	38,4	100,0	0,407
1986	39,7	20,9	39,4	100,0	0,425
Colombie-Britannique					
1967	37,9	24,9	37,3	100,0	0,383
1973	39,2	22,5	38,4	100,0	0,403
1981	37,6	23,2	39,2	100,0	0,391
1986	39,9	19,4	40,7	100,0	0,414

1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.
2 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
Source Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

deux dernières provinces, par contre, ont enregistré les plus fortes diminutions de la strate intermédiaire en valeur absolue (de 8,2 et 6,6 points de pourcentage, respectivement) et les gains les plus élevés pour la strate inférieure (3,6 et 4,9 points de pourcentage). Mais la plus forte hausse de l'inégalité a été enregistrée dans les provinces de l'Atlantique; dans cette région, qui affichait la courbe de répartition des gains la plus inégale en 1967, le coefficient de Gini avait progressé de 50 points de base en 1986. Les provinces des Prairies sont celles où la strate intermédiaire a le moins régressé (3,9 points de pourcentage seulement) et où l'inégalité a le moins augmenté (22 points de base).

Les familles

Notre analyse des tendances de la répartition du revenu a porté principalement sur les gains des personnes, mais nous avons aussi examiné la répartition des gains des familles et du revenu familial total. Le tableau 8-11 montre les tendances de la répartition du revenu familial au cours de la période 1967-1986, ainsi que celles de la répartition des gains des personnes. Les données de la deuxième ligne ont trait aux familles de recensement (nucléaires) qui comprennent au moins un actif véritable dont les gains totaux intervenaient pour au moins 50 % du revenu total de la famille. En 1986, les gains étaient moins polarisés et plus également répartis parmi les familles des actifs véritables de cet échantillon (29,6 % dans la strate intermédiaire et un coefficient de Gini d'une valeur de 0,347) que parmi l'ensemble des actifs véritables (21,5 % et 0,418). Cela indique que les travailleurs additionnels au sein d'une famille contribuent à accroître l'importance de la strate intermédiaire et à diminuer l'inégalité du revenu d'emploi. On observe aussi que la différence sur le plan de la taille entre la strate intermédiaire des familles et celle des personnes n'a pas changé au cours des ans, ce qui signifie que la polarisation des gains a augmenté sensiblement de la même façon pour les familles que pour les personnes. On peut dire la même chose des changements observés dans l'inégalité des gains; l'augmentation de la valeur du coefficient de Gini pour les gains des familles, de 0,329 à 0,347, n'était que très légèrement inférieure à l'augmentation correspondante pour les personnes.

Le tableau change, toutefois, lorsque nous examinons la répartition du revenu familial total. Pour l'ensemble de la période visée par l'échantillon, la composition du revenu familial total (revenu d'emploi, de placements, de transferts et autres revenus) s'est modifiée, la part relative des gains

Tableau 8-11

Tendances de la répartition du revenu, actifs véritables[1] et unités familiales de recensement[2], Canada, certaines années, 1967-1986

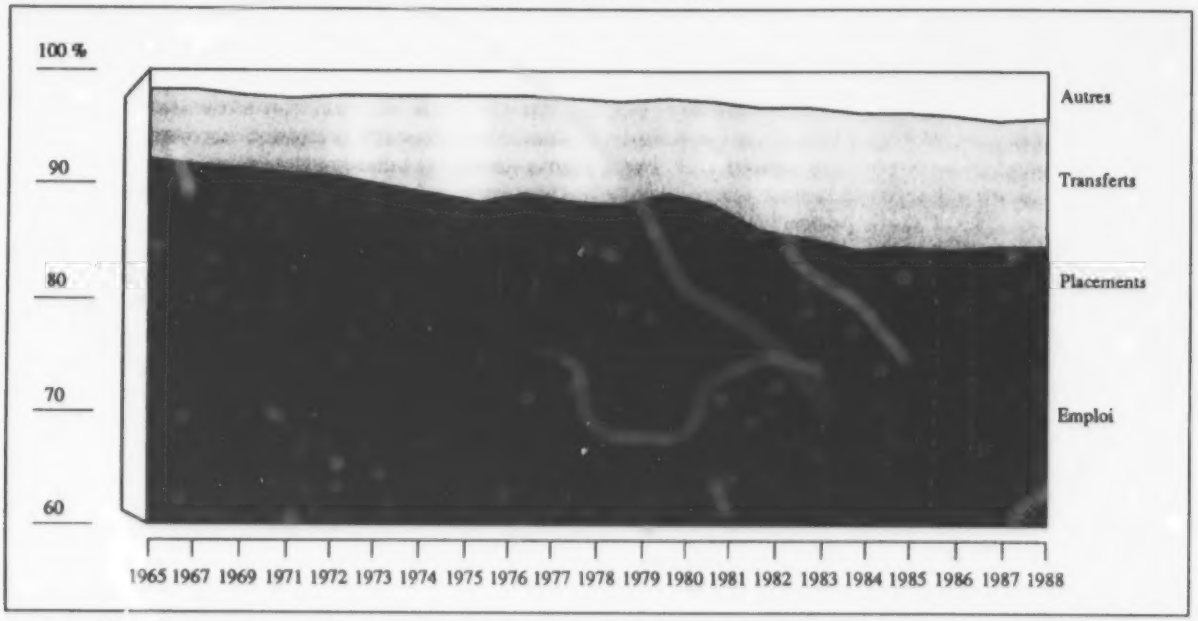
	Part de la population correspondant à la strate intermédiaire				Coefficient de Gini[3]			
	1967	1973	1981	1986	1967	1973	1981	1986
	En pourcentage							
Gains, actifs véritables	26,8	23,7	23,4	21,5	0,389	0,407	0,402	0,418
Gains, familles[4] des actifs véritables	34,4	31,9	31,8	29,6	0,329	0,335	0,330	0,347
Revenu total, ensemble des familles	26,1	22,5	23,1	22,3	0,398	0,413	0,395	0,404
Revenu après impôt, ensemble des familles	--	25,1	25,8	25,1	--	0,385	0,368	0,373
Revenu total, ensemble des familles, UAE[5]	28,0	27,0	28,0	27,0	0,360	0,360	0,380	0,380

1 Participants effectifs à la population active, c'est-à-dire les personnes dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen.
2 Un couple avec ou sans enfants qui vivent à la maison et qui ne se sont jamais mariés, ou un parent seul avec un ou plusieurs enfants qui ne se sont jamais mariés ou, encore, une ou des personnes seules.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
4 Familles de recensement comportant au moins un actif véritable dont les gains équivalent à au moins 50 % du revenu total de la famille.
5 Unité adulte effective : normalisation en fonction de la taille de la famille et de la capacité de gains des membres de la famille.

Source Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Graphique 8-7

Structure du revenu des familles de recensement[1], Canada, 1965-1988



1 Par famille de recensement, on entend un couple avec ou sans enfants qui vivent à la maison et qui ne se sont jamais mariés, ou un parent seul avec un ou plusieurs enfants, ou encore une ou des personnes seules. Pour 1965 et 1967, les données ont trait aux familles économiques, qui sont constituées de personnes seules ou de groupes de personnes qui partagent un logement et qui sont liées par le sang, le mariage ou l'adoption.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Tableau 8-12

Répartition du revenu total dans chaque quintile, par source de revenu, unités économiques familiales[1], Canada, 1973 et 1988

En pourcentage

	Quintile									
	Inférieur		Deuxième		Intermédiaire		Quatrième		Supérieur	
	1973	1988	1973	1988	1973	1988	1973	1988	1973	1988
Emploi	31,7	28,3	69,4	53,9	86,3	76,0	91,1	85,9	91,1	88,9
Revenu de transferts	55,6	61,8	19,8	31,2	7,3	13,1	4,4	6,3	2,6	3,1
Revenu de placements	7,0	4,9	5,4	6,6	3,7	4,9	3,0	4,1	5,1	5,5
Autres	5,6	5,0	5,3	8,3	2,6	6,0	1,5	3,7	1,3	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Personnes seules ou groupe de personnes qui partagent un logement et qui sont liées par le sang, le mariage ou l'adoption. La structure du revenu par quintile n'était pas disponible par unité familiale de recensement, c'est-à-dire l'unité familiale d'analyse utilisée ailleurs dans ce chapitre.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

ayant diminué tandis que la part des autres composantes, notamment les transferts, a augmenté (graphique 8-7). À noter également, au tableau 8-12, qu'entre 1973 et 1988, ce remplacement partiel du revenu d'emploi par le revenu provenant de transferts et de placements était observable à tous les niveaux de revenu sauf le plus bas, où la part du revenu de placement avait diminué[29]. Comme il est à prévoir, le système de transferts intervient pour une part importante du revenu des personnes du quintile inférieur; la dépendance à l'égard du marché du travail comme source de revenu augmente avec le niveau de revenu. Si l'on retourne au tableau 8-11, la répartition du revenu total pour toutes les unités familiales de recensement faisait état d'une polarisation plus élevée en 1986 que celle du revenu d'emploi. Toutefois, l'accentuation de la polarisation du revenu total et du revenu d'emploi a été, en termes relatifs, à peu près identique; sur le plan du revenu total, la diminution de 3,8 points de pourcentage, entre 1967 et 1986, de la part des personnes appartenant à la strate intermédiaire n'a été que légèrement inférieure à celle observée pour le revenu d'emploi (4,8 points de pourcentage). Pour ce qui est de l'inégalité du revenu des familles, il faut signaler que le coefficient de Gini n'a augmenté que dans le cas des gains. Par conséquent, la hausse de l'inégalité n'a pas été déterminante dans le cas du revenu familial total.

Cette évaluation des tendances du revenu familial laisse entrevoir une polarisation et une inégalité croissante des gains, ainsi qu'une hausse de la polarisation mais non de l'inégalité du revenu total. Un examen plus attentif du tableau 8-11 révèle toutefois une très grande stabilité de la répartition du revenu familial total. Premièrement, depuis 1973, la part de la population représentée par la strate du revenu intermédiaire est demeurée constante, tant pour ce qui est du revenu avant impôt que du revenu après impôt. En outre, le coefficient de Gini a diminué quelque peu dans les deux cas entre 1973 et 1986, ce qui indiquerait une plus grande égalité. Deuxièmement, lorsque nous neutralisons les changements observés sur le plan de la taille des familles (à la dernière ligne du tableau 8-11), la répartition du revenu familial total est demeurée essentiellement inchangée depuis 1967, tant du point de vue de la polarisation que de l'inégalité.

Explications de la disparité croissante des gains

Offre de travail : l'évolution de la population active

Les facteurs qui ont une incidence sur l'offre de travail mettent l'accent sur l'évolution de la structure et des gains de la main-d'œuvre, et les répercussions que ces phénomènes exercent sur la répartition du revenu. Nous avons examiné trois tendances qui ont eu une incidence déterminante sur la population active au cours de la période visée par l'échantillon : la participation accrue des femmes à la population active, l'évolution de la structure d'âge attribuable à l'arrivée et au vieillissement de la génération du boom des naissances et la croissance de l'emploi non standard[30]. Quel a été le rôle de ces développements dans la polarisation et l'inégalité croissante que nous pouvons observer ? Nous allons aborder cette question d'abord en examinant les tendances des gains selon le sexe, l'âge et la situation d'emploi; nous tenterons ensuite d'isoler l'incidence de ces facteurs par le biais d'une technique de normalisation.

Il est bien établi que, dans l'ensemble, les femmes gagnent moins que les hommes; toutefois, l'écart s'est rétréci entre 1967 et 1986 (tableau 8-13). Les gains des femmes sont aussi plus polarisés et répartis de façon moins équitable que les gains des hommes. On pourrait donc s'attendre à ce que la part accrue des femmes au sein de la main-d'œuvre contribue non seulement à accroître le nombre de personnes occupant des emplois faiblement rémunérés, mais aussi à accentuer l'inégalité et la polarisation globales des gains. Si la polarisation au sein du sous-échantillon des femmes demeure plus élevée que chez les hommes, la strate intermédiaire a diminué beaucoup plus rapidement chez les hommes entre 1967 et 1986 (11,1 points de pourcentage) que chez les femmes (2,4 points de pourcentage). Pour ce qui est de l'inégalité, le coefficient de Gini a augmenté à peu près également pour les deux sexes[31].

L'entrée sur le marché du travail de l'importante cohorte du boom des naissance de l'après-guerre a modifié la structure de la main-d'œuvre. Durant les années 60 et 70, cette génération est venue gonfler le groupe des personnes de moins de 25 ans; dans les années 80, la cohorte du boom des naissances est passée dans le groupe des 25-34 et, plus récemment, dans celui des 35-49 ans. Il n'est donc pas surprenant que, durant cette période, les gains relatifs des deux groupes les plus jeunes (les personnes de moins de 35 ans) aient diminué tandis que ceux des deux groupes plus âgés (plus de 35 ans) aient augmenté (tableau 8-14). Même si ce phénomène fait ressortir qu'une cohorte importante exerce une pression à la baisse sur les salaires relatifs de ses membres, il est à noter que, du point de vue de la polarisation et de l'inégalité, tous les groupes d'âge ont accusé une hausse. Cela indique la présence de facteurs transcendants qui ont touché la population en entier plutôt qu'un groupe d'âge en particulier et qui ont contribué à accentuer les disparités sur le plan des gains.

Tableau 8-13

Tendances de la répartition des gains selon le sexe, Canada, certaines années, 1967-1986

			Répartition de la main-d'œuvre par strate de gains[1]				
	Part de la main-d'œuvre	Moyenne relative[2]	Inférieure	Intermédiaire	Supérieure	Total	Coefficient de Gini[3]
	En pourcentage		En pourcentage				
Hommes							
1967	69,4	1,18	32,4	35,9	31,6	100,0	0,350
1973	65,5	1,21	35,0	31,1	33,8	100,0	0,364
1981	59,0	1,22	35,9	29,8	34,1	100,0	0,363
1986	57,0	1,21	37,9	24,8	37,2	100,0	0,390
Femmes							
1967	30,3	0,59	38,2	23,7	38,1	100,0	0,375
1973	34,1	0,60	38,8	22,9	38,3	100,0	0,390
1981	40,6	0,69	38,7	22,2	39,1	100,0	0,393
1986	43,0	0,72	38,5	21,3	40,3	100,0	0,405

1 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
2 Relative à la moyenne générale.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Au tableau 8-15, nous présentons des données sur les tendances qui se dégagent des niveaux et de la répartition des gains en fonction de la situation d'emploi : d'une part, les personnes qui ont travaillé à temps plein toute l'année et, d'autre part, les personnes qui n'ont pas détenu un emploi à temps plein pendant toute l'année. On y constate que la part de la main-d'œuvre représentée par le dernier groupe (qui correspond approximativement au groupe des travailleurs occupant des emplois non standard) s'est accrue de façon significative au cours de la période visée par l'échantillon. Comme on pouvait s'y attendre, les gains annuels des travailleurs occupant des emplois « non standard » sont sensiblement inférieurs à ceux des personnes travaillant à temps plein pendant toute l'année (0,49 comparativement à 1,31 de la moyenne globale en 1986), ce qui reflète le fait que les personnes de ce groupe ont travaillé moins d'heures et ont touché des salaires généralement inférieurs. De même, les gains des travailleurs occupant des emplois « non standard » sont plus polarisés et répartis de façon plus inégale que ceux des personnes travaillant à temps plein toute l'année (en 1986, 19 et 34 % pour la strate intermédiaire, et un coefficient de Gini de 0,460 et 0,316, respectivement). Ces résultats laissent croire que la tendance vers l'emploi non standard pourrait avoir contribué à l'accroissement de l'inégalité et de la polarisation. Par ailleurs, la tendance à la polarisation observée a été plus prononcée au cours de la période 1967-1986 pour les personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année; dans ce groupe, la strate intermédiaire a accusé un recul de 4,4 points de pourcentage, tandis que l'échantillon non standard n'affichait que peu de changement. Pour les personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année, cependant, tout le déplacement s'est fait de la strate intermédiaire vers la strate supérieure. Le coefficient de Gini est demeuré relativement stable pour les deux groupes.

Normalisation en fonction des changements observés

Que nous apprend cette analyse descriptive des tendances des gains selon l'âge, le sexe et la situation d'emploi quant au rôle joué par les changements survenus du côté de l'offre dans la polarisation et l'inégalité croissante des gains observées en général durant la période 1967-1986 ? D'un côté, la polarisation et l'inégalité ont progressé à des degrés divers pour presque tous les segments de la population active que nous avons examinés; comme telle, cette observation pourrait être interprétée comme signifiant que les tendances générales de la répartition des gains ont été déterminées par des facteurs qui dépassent les seuls changements dans la composition de la population active.

Tableau 8-14

Tendances de la répartition des gains selon le groupe d'âge, Canada, certaines années, 1967-1986

	Part de la main-d'œuvre	Moyenne relative[2]	Répartition de la main-d'œuvre par strate de gains[1]				Coefficient de Gini[3]
			Inférieure	Intermédiaire	Supérieure	Total	
	En pourcentage		En pourcentage				
Moins de 25 ans							
1967	23,3	0,56	41,2	18,1	40,7	100,0	0,393
1973	25,4	0,52	41,2	17,2	41,6	100,0	0,407
1981	24,1	0,56	41,4	16,5	42,1	100,0	0,430
1986	20,7	0,49	41,2	15,9	43,0	100,0	0,452
25-34 ans							
1967	21,6	1,09	32,0	38,1	29,9	100,0	0,310
1973	24,4	1,09	33,5	32,8	33,7	100,0	0,329
1981	28,0	1,05	34,6	29,6	35,7	100,0	0,340
1986	29,1	1,01	36,2	27,6	36,1	100,0	0,357
35-49 ans							
1967	29,9	1,21	33,4	33,9	32,7	100,0	0,352
1973	26,8	1,28	35,2	30,1	34,7	100,0	0,364
1981	26,5	1,24	35,0	28,2	35,6	100,0	0,360
1986	30,6	1,24	36,6	25,6	37,8	100,0	0,373
Plus de 50 ans							
1967	24,9	1,08	35,6	28,6	35,9	100,0	0,398
1973	23,2	1,10	36,5	26,4	37,2	100,0	0,394
1981	21,2	1,13	36,3	26,5	37,2	100,0	0,391
1986	19,6	1,16	37,8	23,5	38,7	100,0	0,403

1 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
2 Relative à la moyenne générale.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
Source Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Par ailleurs, les changements dans la composition de la population active ont surtout fait intervenir des groupes qui affichent une disparité élevée des gains – les femmes et les travailleurs occupant des emplois non standard constituent à cet égard les exemples les plus frappants.

Afin d'analyser de façon plus systématique l'incidence des changements survenus du côté de l'offre sur les tendances observées dans la répartition du revenu, nous avons procédé à une série de procédures de normalisation. Cette technique (décrite à l'appendice B) vise à mesurer dans quelle mesure le changement observé dans la répartition du revenu au cours d'une période de temps donnée est attribuable à l'évolution de la composition de la population (le facteur « composition ») et dans quelle mesure elle est imputable aux changements observés dans les gains – le niveau des gains aussi bien que leur répartition – au sein des groupes (le facteur « revenu »).

Au tableau 8-16, nous présentons les répercussions, sur la polarisation et l'inégalité, de la neutralisation des changements survenus au sein de la population active en ce qui a trait à l'âge, au sexe et à la situation d'emploi durant la période 1967-1986. Les deux premières lignes montrent la répartition des gains observée en 1967 et en 1986 (tirée du tableau 8-3). Les trois lignes suivantes montrent les

Tableau 8-15

Tendances de la répartition des gains selon la situation d'emploi, Canada, certaines années, 1967-1986

			Répartition de la main-d'œuvre par strate de gains[1]				
	Part de la main-d'œuvre	Moyenne relative[2]	Inférieure	Intermédiaire	Supérieure	Total	Coefficient de Gini[3]
	En pourcentage		En pourcentage				
Employés à temps plein, tout au long de l'année[4]							
1967	75,2	1,19	30,8	38,4	30,9	100,0	0,318
1973	63,7	1,29	30,7	37,5	31,8	100,0	0,302
1981	61,7	1,30	30,0	37,5	32,5	100,0	0,298
1986	62,4	1,31	30,9	34,0	35,1	100,0	0,316
Tous les autres employés							
1967	24,8	0,44	39,0	20,4	40,5	100,0	0,468
1973	36,3	0,49	38,4	20,9	40,7	100,0	0,466
1981	38,3	0,51	38,9	19,9	41,2	100,0	0,455
1986	37,6	0,49	39,7	19,2	41,2	100,0	0,460

1 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.
2 Relative à la moyenne générale.
3 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.
4 Définis comme étant les employés qui ont travaillé 50 semaines ou plus à temps plein.
SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

résultats obtenus à la suite de cette normalisation. Ces chiffres nous indiquent ce qu'auraient été la taille du groupe intermédiaire et le coefficient de Gini en 1986 s'il n'y avait eu aucun changement dans la composition de la main-d'œuvre, les gains relatifs moyens des divers sous-groupes de la population, ainsi que le profil de la répartition des gains des divers groupes.

À la ligne *a* du tableau 8-16, le premier chiffre indique la taille hypothétique de la strate intermédiaire en 1986 lorsque l'on maintient constante la composition de la main-d'œuvre observée en 1967 en fonction de l'âge, du sexe et de la situation d'emploi (mais sans neutraliser les changements sur le plan de la moyenne relative et de la répartition des gains des groupes). Si la composition de la population active était demeurée constante selon cette procédure de normalisation, il y aurait eu polarisation des gains, mais dans une mesure moindre que celle observée dans les faits. En d'autres termes, si la participation des femmes à la main-d'œuvre, la structure d'âge de la population active et l'importance relative de l'emploi non standard n'avaient pas changé entre 1967 et 1986, la strate intermédiaire des gains en 1986 aurait représenté une part plus importante de la population (23,3 %) que cela n'a été le cas en réalité (21,5 %). Ces résultats indiquent que les changements dans la composition de la main-d'œuvre ont contribué à la polarisation; du déclin observé de 5,3 points de pourcentage dans la strate intermédiaire, 1,8 point (soit approximativement le tiers) peut être attribué au facteur « composition ». En ce qui a trait à l'inégalité, les changements dans la composition de la main-d'œuvre ne semblent pas avoir joué un rôle significatif; le coefficient de Gini hypothétique pour 1986 (fondé sur la composition de la population active en 1967) était à peu près identique au coefficient observé en réalité (0,414 et 0,418, respectivement).

À la ligne *b* du tableau 8-16, nous présentons les résultats obtenus après avoir neutralisé les variations dans les gains relatifs moyens des différents groupes qui composent la population active (en laissant se produire les changements observés dans la composition et la répartition au sein des groupes). L'augmentation prononcée des gains relatifs des femmes, des travailleurs plus âgés et des personnes ayant

Tableau 8-16

Part de la main-d'œuvre correspondant à la strate de gains intermédiaire et coefficient de Gini, normalisée en fonction de l'évolution démographique, Canada, 1967 et 1986 (valeur observée), et 1986 (valeur hypothétique)

	Part de la main-d'œuvre correspondant à la strate intermédiaire	Coefficient de Gini
	En pourcentage	
Valeur observée, 1967	26,8	0,389
Valeur observée, 1986	21,5	0,418
Valeur hypothétique, 1986, normalisée en fonction		
a de la structure (part de la main-d'œuvre)	23,3	0,414
b du revenu moyen relatif	20,3	0,391
c de la répartition des gains	23,7	0,415

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

travaillé à temps plein toute l'année, ainsi que le déclin des gains des jeunes gens entre 1967 et 1986, que nous avons observés précédemment, n'expliquent pas la polarisation croissante. Après avoir neutralisé les changements dans les gains relatifs, la taille de la strate intermédiaire hypothétique en 1986 est, de fait, plus petite qu'elle ne l'a été en réalité.

Toutefois, les tendances des gains relatifs semblent avoir été un facteur important dans l'explication de l'inégalité croissante des gains. Comme nous pouvons le voir à la ligne *b* du tableau 8-16, lorsque nous neutralisons les gains relatifs moyens des différents segments de la population active à leurs niveaux de 1967, nous faisons disparaître presque toute l'augmentation observée du coefficient de Gini entre 1967 et 1986. D'autres procédures de neutralisation univariées incitent aussi à penser que les changements survenus dans les gains relatifs moyens en fonction des trois dimensions considérées ici, soit l'âge, le sexe et la situation d'emploi, ont joué un rôle dans l'inégalité croissante au cours de la période visée par l'échantillon.

À la ligne *c* du tableau 8-16, nous présentons les résultats obtenus après avoir neutralisé les variations de la répartition des gains des différents groupes de la population. Il faut se rappeler que nous avons observé une polarisation et une inégalité croissante pour la plupart des groupes de la main-d'œuvre. Lorsque nous maintenons constante la répartition au sein de chacun de ces groupes à son niveau de 1967, nous constatons que le groupe des personnes à revenu moyen en 1986 devient plus important (de 2,2 points de pourcentage) qu'il ne l'a été en réalité cette année-là. Cela veut dire que l'importance de la polarisation au sein des groupes est généralement à l'origine de la contraction de la strate intermédiaire. Toutefois, comme le montrent les données de la ligne *c*, les variations de la répartition des revenus au sein des groupes de la population active n'ont pas influé sur la hausse du coefficient de Gini.

Pour résumer les résultats qui découlent des différentes procédures de normalisation des facteurs influant sur l'offre, l'accroissement observé de l'inégalité des gains durant la période 1967-1986 semble avoir été le résultat de l'évolution des gains relatifs des divers groupes qui composent la main-d'œuvre. Deux développements liés à la population active ont contribué au phénomène de polarisation entre 1967 et 1986 : premièrement, les variations observées sur les plans de l'âge, du sexe et de la situation d'emploi de la main-d'œuvre et, deuxièmement, la polarisation croissante des gains au sein des divers groupes qui composent la population active. Lorsque nous neutralisons chacun de ces facteurs (lignes *a* et *c* du tableau 8-16), entre 33 et 42 % de la polarisation observée durant la période visée par l'échantillon est éliminée. (Malheureusement, la technique de normalisation est limitée dans la mesure où elle est non additive, c'est-à-dire que les effets de chacune des procédures de normalisation ne peuvent être additionnés pour obtenir l'effet total des facteurs influant sur l'offre.) Nos résultats indiquent par conséquent qu'une partie du déclin de la strate intermédiaire peut être imputée aux changements qui sont survenus dans la composition de la population active. Cependant, ces changements n'expliquent pas la plus grande partie de la polarisation ni pourquoi la répartition des gains *au sein* des groupes qui composent la main-d'œuvre est devenue plus polarisée entre 1967 et 1986.

Demande de travail : le déplacement vers les services

Les facteurs qui influent sur la demande tiennent compte des répercussions sur la répartition du revenu des variations observées dans la structure d'emploi et, plus particulièrement, de l'évolution de la composition industrielle et professionnelle. Ces changements traduisent des développements tels que l'innovation technologique et l'évolution

de la structure économique internationale. Ici, nous mettons l'accent sur la façon dont l'évolution de la structure industrielle – plus particulièrement la croissance des services – a influé sur la répartition des gains.

Comme dans le cas des hypothèses qui agissent sur l'offre, ces déplacements peuvent avoir des répercussions sur la répartition du revenu par le biais d'un effet de « composition » et d'un effet de « revenu ». Le premier intervient pour modifier la composition de l'emploi par industrie (c'est-à-dire le déplacement de l'activité du secteur des biens vers celui des services), tandis que le second comporte deux volets : premièrement, des variations dans les niveaux de salaires entre les industries et, deuxièmement, des changements dans la répartition des salaires au sein des industries. Nous allons examiner les résultats obtenus en ce qui a trait aux facteurs « composition » et « revenu » quant à leurs effets sur la structure industrielle. Puisque la

Tableau 8-17

Croissance de l'emploi entre 1974 et 1989, et gains horaires moyens, par industrie, Canada, 1987

	Emploi, 1974-1989		Gains horaires moyens[1], 1987	
	Croissance annuelle moyenne	Apport à la croissance	Niveau	En pourcentage du total
	En pourcentage		Dollars l'heure	
Ensemble des industries	2,1	100,0	12,09	100,0
Secteur des biens	0,7	10,7	12,55	103,8
Agriculture	–0,7	–1,5	7,28	60,2
Autres industries primaires	1,7	1,9	15,00	124,1
Fabrication	0,6	5,3	12,63	104,5
Construction	1,7	5,0	12,76	105,5
Secteur des services	2,8	89,3	11,90	98,4
Services dynamiques	2,9	30,0	13,01	107,6
Transports, communications et services d'utilité publique	1,3	4,8	14,28	118,1
Commerce de gros	2,1	4,6	11,75	97,2
Finances, assurances et affaires immobilières	3,1	8,1	12,53	103,6
Services aux entreprises	7,0	12,5	12,57	104,0
Services traditionnels	3,1	34,1	8,29	68,6
Commerce de détail	2,2	13,4	8,94	73,9
Hébergement, repas et boissons	4,6	10,9	6,63	54,8
Divertissements et loisirs	4,4	2,1	9,32	77,1
Services personnels	3,2	3,5	6,61	54,7
Autres services traditionnels[2]	4,3	4,2	9,60	79,4
Services non commerciaux	2,4	25,1	13,74	113,6
Éducation	1,7	5,5	15,30	126,6
Santé et services sociaux	3,2	13,4	11,88	98,3
Administration publique	1,9	6,3	14,47	119,7

1 Rémunération totale divisée par le nombre total d'heures travaillées dans des emplois rémunérés dans chaque industrie.

2 Y compris les services de photographie, de location de voitures et de concierges.

Source Calculs du Conseil économique du Canada, tirés de Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites, et n° 71-529 au catalogue, et Enquête sur l'activité du marché du travail.

base de données de l'EFC ne permet pas un codage précis de l'emploi par industrie pour 1967, notre analyse se limite à la période 1973-1986. Durant cette période quelque peu écourtée, la strate de gains intermédiaire de la population active a diminué de seulement 2,2 points de pourcentage et le coefficient de Gini n'a augmenté que de 11 points de base. En raison de ces variations relativement modestes, nous n'avons pas été en mesure de nous servir de la technique de normalisation dans notre analyse, ce qui signifie que notre examen des effets du déplacement vers les services sur la répartition du revenu est avant tout descriptive.

L'évolution de la composition industrielle de l'emploi

Dans quelle mesure la croissance des services est-elle intervenue pour modifier la répartition des gains ? Rappelons-nous que l'hypothèse de la « désindustrialisation » suggère que le déplacement de l'emploi du secteur des biens, caractérisé par une rémunération moyenne, vers les services où il y a polarisation de la rémunération au haut et au bas de l'échelle, est à l'origine de la polarisation et de l'inégalité croissante observées sur le plan des gains. Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons examiné les tendances de la croissance de l'emploi et des gains horaires selon le secteur et l'industrie. Au tableau 8-17, les deux premières colonnes produisent à nouveau le tableau familier de la croissance rapide de l'emploi dans les services et de l'apport important de ce secteur à la croissance globale au cours des 15 dernières années. Les gains horaires dans les industries de biens étaient, en moyenne, de 12,55 $ en 1987, comparativement à 11,90 $ dans les industries de services[32]. Toutefois, comme la structure salariale du secteur des services est très hétérogène, le taux de salaire moyen pour l'ensemble de ce secteur ne fournit pas une indication précise des taux de salaire versés dans les différentes industries qui le composent.

Ce fait ressort d'un examen des différents services où les gains d'emploi ont été le plus concentrés. Sept de ces services ont été des sources particulièrement importantes de croissance de l'emploi entre 1974 et 1989, puisque chacune a eu un apport d'au moins 5 % à l'expansion globale de l'emploi : finances, assurances et affaires immobilières; services aux entreprises; commerce de détail; hébergement, repas et boissons; éducation; santé et services sociaux; administration publique (tableau 8-17). Le profil des gains moyens dans ces services à forte croissance fait ressortir l'hétérogénéité salariale du secteur. Les deux services traditionnels, soit le commerce de détail et l'hébergement, repas et boissons, affichaient des salaires horaires en 1987 représentant environ 74 et 55 %, respectivement, de la moyenne de l'ensemble des industries. À l'autre extrême, l'éducation et l'administration publique offraient des salaires horaires moyens supérieurs à la moyenne nationale dans une proportion d'environ 27 et 20 %, respectivement. Les salaires offerts dans les trois autres services à forte croissance – soit les services financiers, les services aux entreprises et la santé et les services sociaux – se situaient près de la moyenne de l'ensemble des industries.

Certes, les foyers de croissance de l'emploi dans le secteur des services englobent des industries dont le salaire moyen varie considérablement. Bien que certaines de ces industries soient caractérisées par des salaires élevés et d'autres par de faibles salaires, une part significative du déplacement vers les services est attribuable à des industries où les niveaux de salaire horaire se situent près de la moyenne de l'ensemble de l'économie et se comparent aux salaires moyens que l'on trouve dans les industries de biens.

Variations interindustrielles des niveaux de salaire

Les changements qui surviennent dans les niveaux de salaire entre les industries peuvent aussi influer sur la répartition globale des gains. Même en l'absence de variation sur le plan de la composition de la main-d'œuvre, une polarisation peut se produire si l'écart entre les industries à forte rémunération et celles à faible rémunération s'accentue avec le temps. Des études faites aux États-Unis indiquent que l'écart salarial entre les industries s'est élargi durant la plus grande partie de la période d'après-guerre dans ce pays[33]. Les données canadiennes sont moins concluantes. L'un des problèmes qui existe est le manque de séries chronologiques à un niveau de désagrégation industrielle suffisamment précis pour permettre de calculer des mesures de dispersion déterminantes[34].

Au tableau 8-18, nous présentons nos estimations de la dispersion des gains parmi 15 industries en 1973, 1981 et 1986. En se servant du logarithme naturel de la moyenne des gains annuels pour ces industries, on constate que l'écart type aussi bien que le coefficient de variation (l'écart type divisé par les gains moyens) a augmenté légèrement entre 1973 et 1986. Bien que cela indique une dispersion croissante des gains parmi les industries durant cette période, la tendance au Canada est beaucoup moins marquée que ne l'indiquent les estimations comparables aux États-Unis. De même, la petite taille de notre échantillon incite à la prudence dans l'interprétation des résultats.

Tableau 8-18

Dispersion des gains[1] entre les industries, Canada, 1973, 1981 et 1986

	Écart type	Coefficient de variation[2]
1973	0,287	3,22
1981	0,317	3,32
1986	0,330	3,36

1 D'après le logarithme naturel des gains annuels dans 15 industries.
2 Écart type divisé par le logarithme de la moyenne industrielle.
SOURCE Calculs du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Variations de la répartition des gains au sein des industries

L'autre facteur associé à l'effet industriel a trait aux variations de la répartition des gains au sein des industries. Au tableau 8-19, nous présentons les tendances de la répartition du revenu dans quatre grands secteurs industriels : les biens, les services traditionnels, les services dynamiques et les services non commerciaux. Avec 23 % de sa main-d'œuvre dans la strate intermédiaire en 1986, le secteur des biens se situe entre les extrêmes qui caractérisent les sous-secteurs de services. La polarisation était la plus forte dans les services traditionnels où la strate intermédiaire ne représentait qu'environ 19 % de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les parts correspondantes pour les services non commerciaux et dynamiques étaient très élevées, à près de 28 %. L'effet sur la répartition du revenu du déplacement de l'emploi des biens vers les services est donc indéterminé : les déplacements en direction des services traditionnels ont eu un effet de polarisation tandis que les déplacements tant vers les services dynamiques que vers les services non commerciaux ont eu l'effet contraire.

À noter aussi que les quatre grands groupes industriels ont connu une polarisation durant la période visée par l'échantillon (tableau 8-19). De fait, cette tendance était la plus marquée dans le secteur des biens où la strate intermédiaire a régressé de 6,9 points de pourcentage. La diminution a été de 3,4, 2,9 et 4,7 points de pourcentage, respectivement, dans les services traditionnels, dynamiques et non commerciaux. Bien que la technique de normalisation aurait pu nous permettre de tirer des conclusions plus précises, ces résultats descriptifs laissent croire que les disparités croissantes sur le plan des gains sont davantage attribuables aux changements survenus dans la répartition du revenu au sein des industries qu'au déplacement de l'activité vers le secteur des services.

L'ampleur apparente du phénomène de la polarisation signifie qu'un facteur plus fondamental et plus systématique qui influerait sur la répartition globale des gains pourrait être à l'œuvre au sein des industries. Certes, les changements observés du côté de l'offre, dont nous avons fait état précédemment, constituent un important élément à cet égard mais, comme nous l'avons mentionné, ils n'expliquent qu'une partie du phénomène. Une explication plus complète de la polarisation observée des gains nous échappe toujours.

La permanence du déclin de la strate intermédiaire

Le déclin de la strate intermédiaire que nous avons observé entre 1967 et 1986 est-il de nature relativement permanente ou représente-t-il plutôt un phénomène transitoire, propre à la période étudiée ? Notre recherche a montré que les tendances de la répartition du revenu ne sont pas statiques dans le temps. Tout comme la période 1967-1986 a été marquée par une disparité croissante des gains, la période antérieure ou la période postérieure ne l'ont pas forcément été. De fait, dans la mesure où nous avons pu examiner les tendances au cours de périodes ne coïncidant pas avec celles de notre échantillon, par exemple, la période 1951-1967, nous avons constaté une stabilité plutôt qu'une polarisation des gains. En outre, même durant les deux décennies visées par notre analyse, la tendance de la répartition du revenu ne se résume pas à une simple progression de la polarisation; si la strate intermédiaire a été en régression entre 1967 et 1973 et entre 1981 et 1986, la répartition des gains a été relativement stable au cours de la période allant de 1973 à 1981.

Évolution démographique de la population active

Un élément important à considérer en ce qui a trait à la durabilité du déclin de la strate intermédiaire est la composition démographique future de la population active et son incidence sur la répartition du revenu. Un des aspects démographiques de l'évolution de la structure de la main-d'œuvre qui explique partiellement la polarisation des gains est l'entrée massive des femmes et des jeunes gens sur le marché du travail au cours de la période visée par l'échantillon. Cet afflux de travailleurs dont les répartitions du revenu sont davantage polarisées et plus inégales que celles de l'ensemble de la main-d'œuvre a contribué à accentuer les disparités globales.

Tableau 8-19

Tendances de la répartition des gains par industrie, 1973, 1981 et 1986

	Part de la main-d'œuvre	Répartition de la main-d'œuvre par strate de gains[1]				Coefficient de Gini[2]
		Inférieure	Intermédiaire	Supérieure	Total	
			En pourcentage			
Secteur des biens						
1973	33,3	35,2	29,6	35,2	100,0	0,350
1981	32,2	37,0	25,8	37,1	100,0	0,374
1986	29,7	38,5	22,7	38,7	100,0	0,392
Services traditionnels						
1973	16,8	38,1	22,1	39,8	100,0	0,425
1981	23,1	40,1	18,3	41,6	100,0	0,447
1986	24,9	40,8	18,7	40,6	100,0	0,470
Services dynamiques						
1973	19,1	34,2	30,4	35,4	100,0	0,364
1981	22,6	33,6	29,3	37,1	100,0	0,364
1986	22,5	35,1	27,5	37,4	100,0	0,380
Services non commerciaux						
1973	19,7	33,5	32,4	34,2	100,0	0,356
1981	21,3	34,9	27,5	37,6	100,0	0,379
1986	22,4	35,4	27,7	36,8	100,0	0,378

1 Les strates inférieure, intermédiaire et supérieure correspondent aux actifs véritables qui ont gagné, respectivement, de 0 à 75 %, de 75 à 125 % et plus de 125 % des gains médians.

2 La mesure traditionnelle de l'inégalité qui augmente avec le degré d'inégalité.

SOURCE Calculs de Statistique Canada et du Conseil économique du Canada, fondés sur des données inédites de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

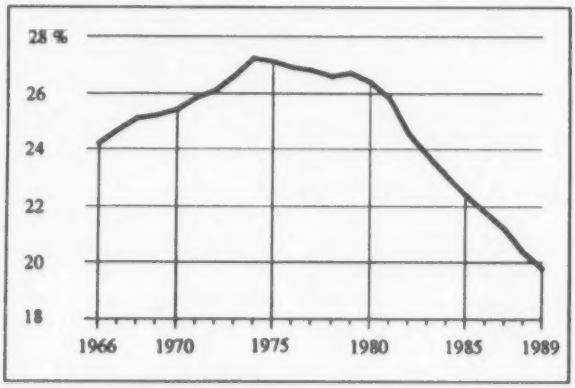
Dans une certaine mesure, ces changements sur le plan de la composition de la main-d'œuvre sont propres à la période analysée. Il est clair, par exemple, que les vagues massives de jeunes gens arrivant dans la population active ne se répéteront pas dans l'avenir immédiat. Nous avons fait certaines projections afin d'estimer les répercussions futures de l'évolution de la situation démographique. Notre analyse des services traditionnels est particulièrement révélatrice parce que les jeunes gens sont davantage concentrés dans ces industries et que c'est là que le vieillissement de la main-d'œuvre aura vraisemblablement l'incidence la plus marquée.

Sur la base de ces projections, nous avons estimé que la part de l'emploi total dans les services traditionnels détenue par les jeunes diminuera considérablement au cours de la prochaine décennie[35]. Puisqu'une forte croissance des services traditionnels est prévue, les employeurs devront de plus en plus se tourner vers d'autres sources de main-d'œuvre. Mais, pour attirer ces travailleurs, ils devront probablement offrir une rémunération plus élevée. À mesure que moins de jeunes gens seront disponibles et que la composition de l'emploi dans les services traditionnels changera, le profil salarial de ce secteur et d'autres qui ont largement fait appel aux jeunes travailleurs changera vraisemblablement aussi.

Même si le vieillissement de la main-d'œuvre aura probablement un effet modérateur, on ne peut s'attendre à un renversement de la tendance à la polarisation puisque d'autres facteurs interviennent également. À l'aide des micro-données de l'EFC portant sur les mêmes années (1967-1986) que dans notre analyse, Picot et collab. ont examiné soigneusement l'incidence des variables démographiques au cours des différentes sous-périodes[36]. Leur analyse montre clairement que la part croissante de la population active détenue par les femmes et les jeunes explique en grande partie la polarisation observée entre

Graphique 8-8

Participation des jeunes[1] à la population active, Canada, 1966-1989



1 Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Source Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active.

1967 et 1981. Toutefois, ces facteurs ne sont pas intervenus entre 1981 et 1986 surtout parce que les tendances sous-jacentes s'étaient modifiées considérablement. Si le taux de participation des femmes a augmenté de près de 40 % durant les années 70, la hausse n'a été que de 15 % de 1980 à 1989. De plus, la hausse de la part de la population active détenue par les jeunes a atteint un sommet en 1974 et a diminué depuis (graphique 8-8).

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons mis en relief deux tendances qui ont marqué l'évolution des gains au Canada au cours des dernières années – la stagnation des niveaux de rémunération réelle et les disparités croissantes sur le plan du revenu d'emploi. En ce qui a trait au premier phénomène, les salaires réels moyens n'avaient toujours pas retrouvé, à la fin des années 80, le sommet atteint en 1976. Bien que le revenu du travail supplémentaire (non salarial) ait augmenté depuis, cette hausse n'a pas réussi à compenser le déclin des salaires. Par conséquent, on n'a assisté à aucun gain de la rémunération totale du travail au cours des années 80.

La tendance qui a le plus retenu notre attention est la polarisation et l'inégalité croissante du revenu d'emploi chez les travailleurs canadiens entre 1967 et 1986. Plus précisément, les disparités se sont accentuées entre 1967 et 1973, et entre 1981 et 1986. Pour les familles canadiennes, la répartition du revenu a été relativement stable lorsque toutes les sources de revenu et les variations dans la composition des familles sont prises en considération. Ces résultats indiquent que les revenus non salariaux sous forme de transferts compensent en grande partie la polarisation et l'inégalité croissante qui caractérisent le marché du travail. Dans le contexte actuel de déficits budgétaires importants et d'une dette publique sans cesse croissante, le système de transferts pourrait être soumis à des tensions encore plus fortes si les disparités croissantes observées dans le revenu tiré du travail lui imposent un fardeau de redistribution du revenu encore plus lourd.

La gravité du phénomène de la polarisation et de l'inégalité croissante des gains observées entre 1967 et 1986 dépend de la probabilité que ce phénomène s'inscrive dans une tendance à plus long terme. Il est difficile de porter un jugement à cet égard, étant donné que nous ne disposons pas de données pertinentes et que, jusqu'à maintenant, nous n'avons pas réussi à expliquer complètement ce phénomène. Il est clair que la composition de la population active ne contribuera pas à accentuer la disparité des gains dans l'avenir, comme cela a été le cas dans les années 60 et 70. En particulier, le déclin relatif de l'offre de jeunes travailleurs aura vraisemblablement pour effet de modifier la composition de la main-d'œuvre et la répartition des salaires. Toutefois, les disparités de gains observées durant les années 80 semblent ne pas être attribuables à des facteurs démographiques. Les indices montrant que ces disparités existent dans tous les groupes industriels laissent penser que des changements fondamentaux sont en voie de se produire sur le marché du travail au Canada. D'autres recherches s'imposent si nous voulons mieux comprendre la nature de ces facteurs et évaluer dans quelle mesure la polarisation se poursuivra dans l'avenir.

Partie C : Conclusions

9 Conclusions et orientations[1]

Notre analyse laisse croire que les éléments suivants caractériseront l'évolution du marché de l'emploi au Canada dans les années 90 :

- une croissance lente et un vieillissement de la population active;

- une expansion de l'emploi dans les activités de services;

- un nombre croissant de tâches exigeant des connaissances poussées;

- une concentration des « bons » emplois dans les grandes villes;

- une croissance des formes d'emploi « non standard »;

- la possibilité d'un élargissement des disparités dans la qualité des emplois et le degré de sécurité économique qu'ils procurent aux travailleurs.

Ces changements auront vraisemblablement des répercussions profondes pour tous les Canadiens. Ils façonneront les décisions que prendront les jeunes en matière d'enseignement et de formation, ainsi que les profils de carrière des adultes dans la population active. Ils influeront également sur les rôles et les préoccupations des institutions sociales au pays, allant des familles aux syndicats. Enfin, ces mutations auront sans aucun doute une incidence sur les modes de gestion des ressources humaines au sein de l'industrie.

Le tableau que nous avons brossé de l'évolution du marché du travail est susceptible d'entraîner des répercussions importantes sur un large éventail de politiques gouvernementales. La croissance des services, qui se conjugue à l'explosion de l'information et à l'internationalisation de l'activité économique, contribue à alimenter la demande pour une main-d'œuvre sans cesse plus scolarisée et qualifiée. Le bien-être économique futur du Canada sera largement tributaire de sa capacité de développer ses ressources humaines. Les Canadiens en général n'échapperont pas aux impératifs de l'éducation et de la formation, car ceux qui accusent des carences sur le plan des compétences éprouveront de plus en plus de difficultés sur le marché du travail. En effet, notre analyse laisse croire que la segmentation du marché du travail en « bons » et « mauvais » emplois posera des défis importants aux responsables des politiques qui s'intéressent à la sécurité économique des Canadiens. Des industries concurrentielles constituent assurément un facteur essentiel afin que le marché du travail ait le dynamisme nécessaire pour offrir cette sécurité. Nous avons constaté que la qualité et l'efficience des prestateurs de services, ainsi que leur intégration aux producteurs de biens, sont des éléments de plus en plus déterminants de la compétitivité; par conséquent, les politiques de développement économique doivent reconnaître et appuyer le rôle des services.

Les politiques du marché du travail devront s'adapter à ces transformations; en effet, nos recherches indiquent que certaines institutions ne répondent plus aux besoins des travailleurs et des employeurs au pays. Dans les pages qui suivent, nous examinons de quelle façon les politiques pourraient être remodelées dans le but de soutenir la création d'emplois et de tirer le meilleur parti possible des ressources humaines du Canada, dans le contexte de cette évolution. Nous réitérons ici les trois principes interdépendants qui, à notre avis, devraient sous-tendre une stratégie reflétant la réalité nouvelle du marché du travail :

1 renforcer l'engagement à l'égard du développement des ressources humaines;

2 promouvoir la sécurité économique des travailleurs;

3 reconnaître le rôle des services dans la croissance économique.

En élaborant nos recommandations, nous sommes conscients des répercussions que les actions prises aujourd'hui auront sur les générations futures. Ce thème a d'ailleurs été abordé par le Conseil dans son Exposé annuel de 1989, intitulé *Patrimoines*; on y soulignait deux aspects de notre patrimoine collectif – la capacité de développer nos ressources humaines et la dette publique –, qui sont directement liés aux questions de politiques discutées dans les pages qui suivent.

Nous considérons que le développement des ressources humaines est un investissement dans l'avenir. Le succès du

Canada dans la nouvelle économie de services axée sur l'information dépendra en grande partie de sa capacité de former une population active hautement compétente. Il importe que les moyens requis à cette fin soient mis en place dès maintenant. L'accent que nous mettons sur le rôle de l'enseignement et de la formation nous amène à souligner qu'un environnement macroéconomique nettement favorable à la croissance de l'emploi est un important prérequis pour atteindre cet objectif.

À certains égards, toutefois, les objectifs du Canada en matière de ressources humaines entrent en conflit direct avec la question de la dette publique, que nous léguerons aux générations futures. Le Canada ne pourra atteindre ses objectifs sur le plan de la main-d'œuvre en puisant tout simplement davantage dans le Trésor public. Par conséquent, nous n'avons fait aucune recommandation qui aurait pour effet d'accroître les dépenses gouvernementales au cours des années à venir. Nos suggestions visent plutôt, dans une large mesure, à réorienter les politiques afin de mieux les adapter à un environnement de travail en mutation. Certaines de nos propositions exigeraient toutefois de nouveaux déboursés de la part du secteur privé, car ce sont des domaines où les efforts déployés à l'heure actuelle sont insuffisants.

Ces dernières années, le Conseil a attiré l'attention sur la rapidité de l'évolution du contexte économique et sur ses conséquences pour les Canadiens. De façon générale, nous avons préconisé une adaptation aux mécanismes du marché comme étant la meilleure stratégie pour relever les défis d'une économie mondiale de plus en plus concurrentielle. Cette orientation nous a amenés à appuyer la libéralisation des échanges, l'adoption plus rapide de la nouvelle technologie et la déréglementation des marchés. En préconisant cette démarche, nous avons fait état des pressions de plus en plus fortes qui s'exercent sur le marché du travail, tant pour former une main-d'œuvre qualifiée si essentielle à la compétitivité que pour mettre en place les mécanismes permettant aux personnes de s'adapter aux changements de plus en plus rapides qu'elles doivent affronter. Cette perception a été renforcée par les recherches entreprises aux fins de la préparation de ce rapport de recherche.

Le Conseil estime que, dans la mesure du possible, les objectifs de perfectionnement des ressources humaines et d'adaptation des travailleurs doivent être poursuivis par le biais des efforts conjugués des employeurs, des syndicats et des travailleurs eux-mêmes, en tenant compte des forces du marché. Mais, en même temps, l'État a un rôle important à jouer dans le fonctionnement du marché du travail et dans l'atténuation des difficultés qu'éprouvent certaines gens. Quant aux politiques publiques, elles doivent être articulées dans le sens des forces du marché, tout en favorisant le développement des ressources humaines et en assurant le mieux possible la sécurité économique des travailleurs, de manière à maximiser l'apport de tous les Canadiens.

Renforcer l'engagement à l'égard du développement des ressources humaines

Le développement des ressources humaines contribue à la compétitivité et à la croissance de l'emploi, et il joue un rôle important dans la poursuite des objectifs de répartition du revenu. Bien qu'il en ait toujours été ainsi, un certain nombre de tendances – dont le changement technologique, la révolution de l'information et l'intensification de la concurrence à l'échelle mondiale – se conjuguent pour faire du développement des ressources humaines une question encore plus cruciale que par le passé.

Nos recherches indiquent que les tâches exigeant des compétences de haut niveau et une formation académique poussée représentent une part grandissante de l'emploi total. Plusieurs emplois exigeant des travailleurs hautement qualifiés, tant dans les industries de production de biens que dans celles des services, sont étroitement liés aux échanges commerciaux, sinon directement tributaires de ceux-ci; avec l'intensification de la concurrence internationale, les pays à coûts élevés tels que le Canada sont forcés de s'en remettre davantage à l'excellence de leur population active pour conserver un avantage comparatif sur le marché mondial.

Un nombre croissant d'emplois sont axés sur l'information; même ceux qui ne font pas appel à des compétences supérieures exigent de savoir lire et compter. Pour obtenir un emploi – notamment un emploi stable et bien rémunéré –, les gens ont maintenant besoin d'une formation académique de base adéquate. Les travailleurs non qualifiés et peu scolarisés sont plus désavantagés sur le marché du travail et éprouvent notamment certains problèmes à s'adapter à la structure changeante de l'emploi.

Bien que chaque pays doive investir dans tous les facteurs de production, y compris le capital et la technologie, seule une population possédant les compétences et les connaissances requises pour exploiter son potentiel permettra de réaliser un taux de rendement élevé sur ces investissements. De plus en plus, la performance de l'économie est intimement liée au facteur humain. En termes simples, les Canadiens ne doivent pas s'attendre à améliorer, ou même à maintenir leur niveau de vie si, comme nation, ils n'accordent pas une priorité élevée à la qualité de la population active. Des politiques efficaces en matière d'enseignement

et de formation auront donc une importance fondamentale pour le Canada dans les décennies à venir.

Le développement des ressources humaines doit constituer une priorité pour les responsables des politiques. Par conséquent, l'industrie, les travailleurs, les éducateurs et les autorités gouvernementales doivent poursuivre résolument une stratégie en matière de ressources humaines qui met l'accent, d'une part, sur un système d'enseignement accessible au plus grand nombre et, de l'autre, sur un système dynamique de formation en industrie dans le cadre duquel une priorité sera accordée au développement de compétences professionnelles particulières.

Éducation

En ce qui a trait à la formation préparatoire de la population active, les systèmes d'enseignement au Canada doivent répondre à deux exigences. La première est de s'assurer que l'ensemble de la population canadienne possède des compétences de base, c'est-à-dire que tous les Canadiens soient capables de lire et de compter et, de façon plus générale, qu'ils possèdent les outils analytiques nécessaires pour « se tirer d'affaire » dans une société dominée par l'information. La deuxième exigence est d'aspirer à une norme d'excellence en favorisant le perfectionnement des personnes possédant une formation académique poussée. Ces deux objectifs s'appliquent à l'ensemble du système d'enseignement, allant du primaire au postsecondaire.

Le Conseil économique est préoccupé de la performance de nos systèmes d'enseignement, lorsque ceux-ci sont évalués en fonction des critères qui précèdent. Même si certaines tendances positives peuvent être décelées, nous avons relevé, au chapitre 7, un certain nombre d'indicateurs inquiétants qui soulèvent de sérieuses interrogations quant à la qualité de l'enseignement au pays. À première vue, ces préoccupations ne semblent pas être attribuables à l'insuffisance des « ressources » consacrées à l'éducation. Bien que les dépenses réelles par étudiant au niveau postsecondaire aient diminué au cours de la dernière décennie, les crédits affectés à l'enseignement primaire et secondaire n'ont cessé d'augmenter. Dans l'ensemble, les dépenses publiques consacrées à l'enseignement au Canada, en pourcentage du produit intérieur brut, sont parmi les plus élevées des pays développés; en effet, l'effort financier du Canada dans le domaine de l'enseignement rivalise avec celui de n'importe quel autre pays.

Notre examen de la performance du secteur de l'enseignement nous a ainsi amenés à nous demander pourquoi notre pays ne semble pas tirer un rendement économique plus élevé de ses investissements substantiels en éducation. Le débat public sur l'éducation s'élargit et les demandes se font plus pressantes en vue d'une intervention quelconque. La pertinence de tout dialogue sur les politiques en matière d'enseignement et sur la qualité future de la main-d'œuvre canadienne dépendra, toutefois, de la disponibilité d'une analyse empirique plus poussée. Il est donc impérieux de procéder à des recherches bien ciblées sur la façon dont les systèmes d'enseignement au Canada peuvent former une main-d'œuvre de haute qualité, concurrentielle et en mesure de s'adapter à une économie à la fois en mutation rapide et fondée sur les connaissances techniques.

Par conséquent, nous estimons qu'une étude empirique majeure doit être entreprise sur la situation de l'enseignement au Canada, en vue d'évaluer les préoccupations que suscite la qualité de l'enseignement au pays. L'étude devrait porter sur le lien entre l'éducation et les objectifs économiques – en particulier la compétitivité future de la population active canadienne dans une économie fondée sur les connaissances techniques. Il s'agit là d'un domaine largement inexploré où les notions conceptuelles et les questions de mesure posent d'épineux problèmes. Il met aussi en cause les points sensibles qui marquent les rapports entre les éducateurs, les représentants de l'industrie et les gouvernements. Mais il n'en demeure pas moins qu'un ensemble enrichi de recherche empirique va contribuer à améliorer le processus de réforme des divers systèmes d'enseignement au pays.

Formation et adaptation de la main-d'œuvre

Même si un enseignement de haute qualité est la condition préalable essentielle à la création d'une main-d'œuvre de haut calibre, le perfectionnement des compétences professionnelles doit s'appuyer sur le système de formation. La formation est indispensable à l'amélioration de la performance professionnelle et, par ricochet, à la compétitivité de l'industrie. Elle joue également un rôle crucial dans l'adaptation de la main-d'œuvre. Tandis que l'évolution de la demande des consommateurs et des techniques de production s'accélère, et que les avantages comparatifs changent, la nécessité d'un « réoutillage » s'intensifie. Le défi auquel est confronté le système canadien de formation est de fournir aux personnes la possibilité d'acquérir des compétences productives qui sont en demande sur le marché.

À notre avis, l'effort de formation présentement déployé chez nous n'est pas satisfaisant. Il est en butte à deux difficultés importantes. Premièrement, l'investissement de l'industrie canadienne dans le perfectionnement des ressources humaines est insuffisant; cette situation est fort

regrettable, notamment à la lumière des nombreux indices montrant que la formation dispensée en milieu de travail est celle qui s'avère la plus efficace. Deuxièmement, la politique des gouvernements continue d'être guidée par une philosophie de « limitation des dégâts », où l'accent est mis sur le maintien du revenu et la formation à court terme des chômeurs de longue durée. Les programmes en vigueur n'offrent pas de possibilités adéquates pour développer des compétences susceptibles d'améliorer véritablement les chances d'emploi à long terme.

Les gouvernements doivent assumer un double rôle dans ce domaine si l'on veut que le Canada ait la capacité de développer les compétences qui, à notre avis, seront nécessaires dans l'avenir. En premier lieu, ils doivent offrir des possibilités de formation et d'adaptation aux travailleurs qui sont sans emploi, à ceux qui sont menacés par le chômage ou encore à ceux dont les liens à l'égard d'un employeur donné ne sont pas étroits. En second lieu, les gouvernements doivent envisager des moyens de stimuler le développement des ressources humaines au sein même de l'industrie.

Politiques axées sur les travailleurs « instables »

On a traditionnellement perçu le marché du travail comme étant un milieu où les travailleurs sont à l'emploi de la même entreprise pour de longues périodes de temps et où les rares interruptions de travail sont imputables à des phénomènes de chômage « cyclique » survenant lors des périodes de ralentissement de l'activité économique. Cette perception s'est toutefois modifiée, en partie à cause de la persistance de taux de chômage élevés, de l'accélération du rythme de changement au sein de l'économie et de la prolifération des formes d'emploi non standard. Une proportion croissante de la population active ne reste que peu de temps au service d'un employeur donné. Il deviendra donc plus important, dans les années 90, d'orienter les politiques gouvernementales vers la solution des problèmes des travailleurs « instables », parmi lesquels un grand nombre souffrent d'insécurité économique. De plus, le ralentissement de la croissance de la population active va rendre encore plus impérieuse la nécessité d'assurer que tous les travailleurs canadiens puissent participer de façon productive au marché du travail.

Nous avons indiqué au chapitre 7 que le niveau des dépenses publiques au Canada, qui sont consacrées aux programmes axés sur le marché du travail, se compare à celui des principaux pays d'Europe de l'Ouest et est beaucoup plus élevé qu'aux États-Unis et au Japon. Dans une plus large mesure que dans la majorité de ces pays, toutefois, la politique gouvernementale au Canada a privilégié le soutien du revenu à court terme plutôt que des stratégies « actives » visant à aider les travailleurs à améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme; environ 75 % des dépenses faites au Canada en 1987 dans le cadre des programmes de main-d'œuvre ont servi au soutien du revenu, dont la majeure partie a été versée aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Le soutien du revenu par le biais du régime d'assurance-chômage traditionnel est un élément important du processus d'adaptation parce qu'il offre aux travailleurs une source de gains de remplacement dans des situations de chômage cyclique ou saisonnier, ou lorsqu'un délai survient avant de pouvoir trouver un nouvel emploi. Toutefois, comme le Conseil le soulignait dans son Exposé annuel de 1988, dans le contexte actuel marqué par une évolution industrielle et technologique rapide, la désuétude de certaines compétences et les disparités régionales croissantes, une part importante et de plus en plus grande du chômage est de nature « structurelle ». En conséquence, on doit faire une plus large place à la formation, à la mobilité et aux services d'orientation professionnelle. Le Conseil estime que la politique des gouvernements au Canada doit refléter la réalité du nouveau marché du travail, en reconnaissant de façon plus adéquate l'évolution du processus d'adaptation de la main-d'œuvre; cela ne signifie pas nécessairement des déboursés additionnels, mais plutôt une réorientation des priorités vers une stratégie plus dynamique. Par conséquent,

1 Nous recommandons qu'à titre de premier objectif, la réforme de la stratégie du gouvernement fédéral à l'égard du marché du travail s'oriente vers le soutien du développement des compétences et des chances d'emploi. Comme objectif à plus long terme, nous préconisons une transformation graduelle de la caisse d'assurance-chômage actuelle en caisse d'« assurance-emploi ».

Par cette recommandation, nous visons à définir dans ses grandes lignes un objectif de politique. Dans notre optique, la caisse d'« assurance-emploi » ne viendrait pas s'ajouter à la caisse d'assurance-chômage, mais résulterait plutôt d'une transformation graduelle du programme actuel en vue de mieux répondre aux besoins d'adaptation des Canadiens. Les travailleurs sans emploi pourraient recevoir un revenu de soutien du régime d'assurance-emploi lorsqu'ils sont en chômage (comme c'est généralement le cas maintenant); de plus, la caisse pourrait servir à aider ces travailleurs à perfectionner leurs compétences, à accroître leur mobilité et à leur dispenser des services d'orientation professionnelle. La forme que prendrait l'aide serait déterminée par les travailleurs assurés, en consultation avec les conseillers du Centre d'emploi, et dépendrait de la situation de chacun et des conditions du marché du travail. S'il s'agissait, par

exemple, d'un travailleur sans emploi possédant des compétences professionnelles et si la période de chômage était manifestement temporaire, le soutien du revenu constituerait la solution la plus appropriée; cependant, si les perspectives d'emploi immédiates étaient limitées, les prestations pourraient être orientées vers la formation ou l'une ou l'autre des « stratégies actives ».

La nature du marché du travail au Canada exige maintenant la mise en place d'une stratégie d'adaptation qui offre un éventail de choix aux travailleurs en chômage : la disponibilité de prestations de soutien du revenu, l'amélioration des perspectives d'emploi ou une combinaison des deux. Cet impératif sous-tend notre proposition visant à créer une caisse d'assurance-emploi.

Sans entrer dans tous les détails de conception d'un tel programme, plusieurs principes administratifs fondamentaux de l'actuel régime d'assurance-chômage semblent répondre aux exigences du nouveau mécanisme d'adaptation que nous préconisons, notamment les critères d'admissibilité aux prestations et les liens entre le niveau des prestations et la durée de l'emploi, ainsi que les cotisations conjointes employeurs-employés. Ces dispositions pourraient être maintenues dans le cadre du régime d'assurance-emploi proposé.

Même si nous n'entendons pas aborder la question des modalités financières précises qui devraient régir la caisse d'assurance-emploi proposée, nous voulons quand même discuter brièvement de deux aspects de son financement : d'une part, les responsabilités des travailleurs, des employeurs et de l'État, et, d'autre part, le niveau global de financement requis. En ce qui concerne le premier aspect, la caisse devrait être alimentée tant par des cotisations employeurs-employés que par un apport de deniers publics. Les responsabilités sur le plan du financement devraient faire l'objet d'une négociation mais, en principe, l'État devrait assumer le coût des initiatives entreprises aux termes du régime d'assurance-emploi dont les retombées procureraient des avantages « sociaux » à l'ensemble des Canadiens. Ces initiatives feraient appel aux stratégies « actives » prévues aux termes du régime d'assurance-emploi et comprendraient, par exemple, les coûts directs de la formation et les déboursés au titre de l'orientation professionnelle. Par ailleurs, les cotisations employeurs-employés devraient servir surtout au financement des modalités de soutien du revenu, prévues aux termes du régime. Certains déboursés tomberaient sans doute dans une zone « grise » et leur financement devrait faire l'objet d'un examen et de négociations.

Quelles seraient les répercussions globales du régime d'assurance-emploi proposé sur le plan des coûts ? Dans la mesure où les stratégies « actives » seraient incorporées au régime, la transition vers une caisse d'assurance-emploi se traduirait probablement par des déboursés plus élevés, du moins à court terme, que ce n'est le cas aux termes du régime actuel d'assurance-chômage, dans le cadre duquel les prestations versées servent surtout au soutien du revenu. Certains déboursés supplémentaires pourraient évidemment être financés en réaffectant une partie des sommes consacrées au programme Planification de l'emploi. Toutefois, si la mise en place des stratégies actives s'avérait très coûteuse, créant ainsi des pressions sur les fonds provenant de la caisse, et que le resserrement budgétaire actuel devait être maintenu au niveau fédéral, il pourrait s'avérer nécessaire de limiter l'aide financière disponible aux fins des stratégies actives.

Éventuellement, nous croyons qu'en s'attaquant de façon plus efficace au problème de l'adaptation de la main-d'œuvre par le biais du principe de la promotion des chances d'emploi, une caisse d'assurance-emploi permettrait des économies véritables grâce à une diminution des coûts d'adaptation et à une main-d'œuvre plus productive.

Il importe également de souligner que, ce que nous proposons, c'est la mise en œuvre graduelle d'une politique du marché du travail fondée sur de tels principes. À cet égard, un aspect important de cette transition serait l'élargissement des possibilités offertes aux chômeurs d'acquérir de la formation pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Bien que l'article 26 de la *Loi sur l'assurance-chômage* permette le recyclage dans certaines circonstances, les activités de formation ne représentent qu'une composante mineure de l'ensemble du régime d'assurance-chômage, principalement parce que la part des fonds consacrée aux initiatives prévues aux termes de l'article 26 demeure relativement faible et qu'il existe des restrictions importantes concernant l'admissibilité et le choix des cours.

2 Nous appuyons fermement le principe d'une plus grande admissibilité à la formation pour les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Par conséquent, nous recommandons au gouvernement fédéral d'accroître le montant des fonds de la caisse d'assurance-chômage qui est alloué au recyclage et d'assouplir les restrictions relatives à l'admissibilité à la formation aux termes du programme d'assurance-chômage.

En formulant cette recommandation, nous appuyons la proposition avancée par le gouvernement fédéral dans son document de travail d'avril 1989 sur la politique d'emploi (intitulé *Un nouveau mode d'emploi*) d'accroître sensiblement les sommes provenant de la caisse d'assurance-chômage destinées à la formation des prestataires du régime

aux termes de l'article 26. Nous estimons que la structure du programme d'assurance-chômage, à savoir les comptes individuels et le caractère contributif, est compatible avec le soutien du perfectionnement des compétences. En fait, cette notion est à la base de notre conception d'un régime d'assurance-emploi. Toutefois, nous exprimons des réserves à l'égard d'une autre proposition, présentée dans le même document, de réaffecter des sommes supplémentaires, accumulées par le biais des cotisations universelles employeurs-employés, à des programmes extérieurs au régime d'assurance-chômage qui ne sont pas accessibles à tous. Bien que nous estimions que les prestataires du régime d'assurance-chômage devraient avoir beaucoup plus facilement accès à des moyens de formation, leurs cotisations ne devraient pas servir au financement de programmes fédéraux dont les objectifs ne visent pas nécessairement à faciliter l'adaptation des travailleurs en chômage.

Nous passons maintenant à l'examen de mesures plus sélectives à l'intention de certaines catégories de travailleurs qui éprouvent des problèmes spéciaux d'adaptation à la structure changeante de l'emploi. Deux groupes qui soulèvent des préoccupations particulières à cet égard sont les travailleurs plus âgés et ceux qui ont été mis à pied. La réintégration de ces personnes au sein de la main-d'œuvre active devrait être un important objectif de politique, étant donné que le Canada entre dans une ère où la croissance de sa main-d'œuvre sera faible et où les besoins découlant de l'évolution des profils d'emploi ne pourront être comblés en s'en remettant uniquement aux nouveaux arrivants au sein de la population active.

Dans notre pays, l'approche traditionnelle des gouvernements à l'égard des travailleurs plus âgés a été de les dédommager pour la perte de leur emploi. Cette philosophie est à la base du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) – principale initiative dans ce domaine à l'heure actuelle –, lequel prévoit le versement d'une indemnité aux travailleurs plus âgés qui sont licenciés de façon permanente. Dans un rapport intitulé *Sous les feux de la concurrence*, publié peu de temps après l'annonce du PATA en 1987, le Conseil économique se prononçait en faveur de la notion d'un programme orienté spécifiquement vers les difficultés d'adaptation des travailleurs plus âgés. Depuis, nous avons entrepris d'autres recherches sur l'adaptation des travailleurs âgés et le PATA. Nos résultats soulèvent des préoccupations à l'égard de certaines caractéristiques du PATA, y compris ses critères d'admissibilité restrictifs et quelque peu subjectifs.

Cependant, une préoccupation plus fondamentale découle de notre conviction que l'adaptation des travailleurs âgés devrait être fondée sur le principe d'une réintégration positive où l'on mettrait l'accent sur le recyclage et l'orientation dans la recherche d'un nouvel emploi. Les programmes d'indemnisation tels que le PATA sont coûteux et d'envergure forcément très restreinte. En outre, ils ne tiennent pas suffisamment compte du principe selon lequel un emploi productif est à la base d'une pleine participation dans notre société. Avec le ralentissement de la croissance de la population active canadienne, l'apport des travailleurs plus âgés à l'économie devient encore plus essentielle. Le Canada doit tout simplement apprendre à utiliser efficacement sa main-d'œuvre plus âgée.

Les difficultés d'adaptation qu'éprouvent ces travailleurs ne doivent certes pas être minimisées. Plusieurs sont réticents à changer d'emploi ou de carrière, pour des raisons personnelles ou parce qu'ils pourraient perdre les droits aux prestations qu'ils ont accumulés; sur ce point, l'amélioration de la transférabilité des régimes d'avantages sociaux est sans doute un objectif important. Il existe également une réticence générale de la part des employeurs à embaucher des personnes plus âgées; cette attitude devra toutefois changer dans les années à venir à mesure que les employeurs en viendront à réaliser que ces travailleurs constituent la solution aux pénuries de main-d'œuvre auxquelles ils feront face.

Dans l'ensemble, le Conseil constate qu'il existe de solides arguments en faveur d'une stratégie axée principalement sur la réintégration plutôt que l'indemnisation. De même, les expériences visant à aider les travailleurs plus âgés à acquérir de nouvelles compétences professionnelles laissent croire que la réintégration se révèle une approche viable au problème de l'adaptation. Nous avons noté, par exemple, la demande qui existe pour le programme Transitions en Ontario, dans le cadre duquel des bons sont remis aux institutions ou employeurs offrant de la formation aux personnes âgées de 45 ans ou plus.

3 Nous appuyons fermement le principe de la réintégration comme pierre angulaire de la politique d'adaptation pour les Canadiens plus âgés. À cet égard, nous recommandons que, dans le cadre des programmes financés par des fonds publics à l'intention de ces travailleurs, on mette l'accent sur le recyclage et les services d'orientation professionnelle.

Le principe de la réintégration est tout aussi important dans le cas des travailleurs mis à pied. Nous avons constaté les difficultés d'adaptation de ces travailleurs, mises en relief par les délais qui s'écoulent avant que ces travailleurs puissent trouver un nouvel emploi et la fréquence des cas où ils doivent accepter une baisse de traitement. Les recherches indiquent que les perspectives de réemploi sont beaucoup plus favorables lorsque les travailleurs sont informés à l'avance qu'ils seront mis à pied. L'adaptation est également facilitée lorsque les travailleurs et les employeurs

collaborent en vue de mettre au point des solutions de redéploiement à l'intention des travailleurs touchés.

Les lois canadiennes renferment présentement certaines exigences minimales de préavis à l'intention des travailleurs qui doivent être licenciés. Les dispositions à cet égard varient considérablement; en règle générale, elles sont fonction soit de la durée du service de l'employé, soit du nombre de travailleurs mis à pied. Dans le cas d'un licenciement collectif, certaines lois prévoient également des mesures de redéploiement à caractère positif, telles que la divulgation à l'avance aux autorités gouvernementales des caractéristiques du groupe d'employés mis à pied ou la création d'un comité d'adaptation au niveau de l'entreprise.

Dans son rapport publié en 1989, le Conseil consultatif sur l'adaptation créé par le gouvernement fédéral – le groupe De Grandpré – recommandait l'adoption de normes de préavis minimum qui s'appliqueraient partout au pays dans les cas de licenciement. La durée du préavis donné par l'employeur dépendrait du nombre de personnes mises à pied : un préavis de deux semaines serait exigé lorsque moins de cinq employés sont touchés, le préavis s'allongeant graduellement jusqu'à 16 semaines dans le cas des licenciements visant 50 personnes ou plus. Un préavis serait donné aux employés à temps plein et aux employés « réguliers » à temps partiel; dans le cas des licenciements collectifs, l'employeur serait tenu de communiquer au gouvernement concerné un profil du groupe d'employés visé, ainsi que des détails sur l'ensemble des mesures d'indemnisation et de redéploiement envisagées.

4 Nous recommandons au gouvernement fédéral, aux provinces et aux territoires d'appliquer les normes nationales de préavis minimum suggérées dans le rapport De Grandpré. Le préavis minimum devrait être de deux semaines pour des licenciements touchant entre une et quatre personnes, de quatre semaines lorsque cinq à neuf personnes sont mises à pied, de huit semaines lorsque les licenciements affectent de 10 à 49 personnes, et de 16 semaines dans le cas des mises à pied de 50 personnes ou plus.

Le principe sur lequel repose cette recommandation – à savoir que les exigences en matière de préavis devraient être fonction de l'importance des mises à pied – est lié au fait que les problèmes d'adaptation ont tendance à s'accentuer selon l'importance du nombre de travailleurs touchés. Lors d'un licenciement majeur, un grand nombre de travailleurs possédant une expérience et des compétences semblables doivent se chercher un nouvel emploi au même moment, très souvent dans des secteurs industriels et des localités où les perspectives d'emploi sont plutôt limitées. Par conséquent, le seul recours au préavis pourrait s'avérer insuffisant dans le cas de licenciements majeurs.

Dans de telles circonstances, l'élaboration de plans d'adaptation à l'échelle de l'entreprise peut améliorer sensiblement les perspectives de retour au travail des personnes mises à pied. Ces plans, dont la conception est habituellement réalisée avec le concours des employeurs et des travailleurs, englobent des questions telles que le profil de compétences des personnes licenciées, leurs perspectives d'être réembauchées et un éventail de choix en matière d'orientation professionnelle, de mobilité et de recyclage. L'instance gouvernementale en cause agit alors à titre de catalyseur, met à la disposition des parties les renseignements disponibles sur les programmes et les conditions du marché du travail et assume les coûts administratifs du comité; il revient toutefois aux parties d'en arriver à une solution. Comme le Conseil l'a déjà souligné, le bilan et l'efficacité-coût des comités employeurs-employés, formés sous les auspices du Service fédéral d'aide à l'adaptation de l'industrie, s'avèrent très positifs tant sur le plan du retour au travail des personnes licenciées que sur celui du climat que l'on a réussi à instaurer dans les entreprises après les mises à pied. Le Conseil a manifesté à deux reprises, récemment, son appui à l'endroit des comités créés sous les auspices du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie; cette prise de position se retrouve en effet dans les rapports du Conseil intitulés *Le recentrage technologique* et *Sous les feux de la concurrence*.

À l'heure actuelle, la législation fédérale prévoit la création de comités d'adaptation industrielle lors de licenciements majeurs (50 travailleurs ou plus); au Québec, en Ontario et au Manitoba, de tels comités peuvent être mis sur pied à la demande du ministre du Travail. En pratique, l'application de cette norme d'emploi s'est faite avec beaucoup de souplesse. Au palier fédéral, par exemple, la mise sur pied d'un comité n'est plus requise lorsque les parties se sont déjà entendues sur des modalités d'adaptation ou que sa création deviendrait un véritable fardeau, notamment dans des cas de faillite.

5 Nous recommandons que toutes les instances législatives adoptent une norme prévoyant la création de comités employeurs-employés, qui auraient pour mandat d'élaborer et de mettre en œuvre un ensemble de mesures pour le retour au travail des personnes mises à pied lors d'un licenciement majeur.

Sans aller jusqu'à préciser la définition d'un licenciement majeur, soulignons que la norme la plus largement répandue au pays s'applique à des pertes d'emploi touchant 50 personnes ou plus.

Les exigences formulées dans les deux recommandations précédentes s'appliqueraient aux situations où les travailleurs doivent se chercher un nouvel emploi; elles ne

viseraient pas les cas où les mises à pied ont un caractère saisonnier ou passager. Par suite de l'accélération des mutations économiques, des problèmes de retour au travail que connaissent les travailleurs licenciés et des avantages que présentent le mécanisme du préavis et la mise sur pied de comités d'adaptation, nous estimons que ces propositions, qui renforceraient sensiblement les normes actuellement appliquées par la plupart des gouvernements, contribueraient à faciliter le processus d'adaptation au sein du marché du travail sans imposer un fardeau indu aux employeurs.

Le perfectionnement des ressources humaines dans l'entreprise

Le Conseil est d'avis que la responsabilité de la formation professionnelle incombe avant tout à l'industrie. Le secteur privé a, en effet, un rôle crucial à jouer dans le développement des ressources humaines. Nous avons déjà souligné le fait que la formation offerte par l'employeur représente la solution la plus efficace au perfectionnement des compétences professionnelles. Et, de plus en plus, le développement des ressources humaines en milieu industriel est un élément essentiel à la compétitivité du Canada.

Idéalement, les forces à l'œuvre au sein de l'entreprise devraient contribuer à créer un climat favorable à la formation professionnelle : les employeurs devraient considérer le perfectionnement des compétences comme un élément essentiel de la gestion des ressources humaines, les syndicats devraient en faire une priorité et les travailleurs devraient prendre l'initiative de mettre à jour leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles. Certes, on peut relever des exemples d'entreprises au sein desquelles se retrouve un engagement de ce genre à tous les niveaux. Toutefois, l'examen des renseignements disponibles que nous avons présenté au chapitre 7 indiquent que les activités de formation dans le secteur privé au pays sont insuffisantes à maints égards.

Dans l'ensemble, les employeurs et les travailleurs canadiens se doivent d'accorder une importance beaucoup plus grande à la formation. Il faut donc se demander quels genres de mécanismes seraient aptes à stimuler le développement des ressources humaines à l'échelle de l'entreprise. Divers « mécanismes de déclenchement » pourraient être envisagés, y compris des congés de formation accumulés, des congés d'études parrainés par l'employeur et des fonds de formation en fiducie au niveau de l'entreprise. Les mécanismes de « déclenchement » les plus fréquemment discutés sont les formules de subventions et de prélèvements et d'autres mesures liées à la fiscalité. Bien que l'on puisse envisager divers autres concepts, « une taxe de formation » comporterait l'imposition d'une taxe spécifique sur les sociétés, laquelle serait remboursée aux entreprises, en fonction de la formation offerte, jusqu'à concurrence du plein montant. Une telle mesure inciterait financièrement les entreprises à offrir de la formation tout en permettant de recueillir des fonds pour la formation en vue de combler les lacunes observées dans les programmes parrainés par les employeurs.

En fait, le « retard » apparent du Canada en matière de formation et une prise de conscience croissante du dommage qui pourrait en résulter dans le contexte d'une économie internationale concurrentielle, axée sur l'information, ont suscité des appels plus pressants en faveur d'une quelconque intervention publique, à caractère universel, pour stimuler la formation professionnelle dans l'ensemble du secteur privé. La viabilité de cette proposition, à titre de solution que l'on peut envisager sérieusement, a été établie dans la recommandation du rapport De Granpré portant sur une taxe de formation.

Toutefois, après avoir passé en revue la possibilité d'avoir recours à une taxe de formation ou à un autre mécanisme de déclenchement, nous ne sommes pas prêts à recommander l'adoption d'une norme d'application universelle à ce stade-ci. Une intervention « globale » devrait respecter un certain nombre de principes : un cadre administratif simple; aucun nouveau déboursé de la part des gouvernements; une reconnaissance des différences qui peuvent exister au niveau des stimulants à la formation entre des entreprises de taille variable évoluant dans des secteurs différents; un accès à la formation pour tous les employés; une définition souple de la « formation » qui irait au-delà de la notion traditionnelle de cours conventionnels; aucun coût supplémentaire pour les entreprises qui satisfont déjà aux normes convenues. De toute évidence, ces conditions soulèvent des problèmes de taille au niveau de la conception, problèmes qui ne pourraient être résolus aisément.

Nous ne favorisons pas le recours à un mécanisme universel en vue de stimuler la formation, mais nous croyons que dans certaines industries où les employeurs et les employés sont conscients du besoin d'une meilleure formation professionnelle, il serait possible de susciter un engagement en matière de formation par l'entremise de stratégies planifiées à l'échelle de l'industrie. Nous avons pu relever récemment des cas où des dirigeants d'entreprises et des travailleurs ont déterminé conjointement les besoins de formation dans leur industrie et se sont préoccupés ensuite de concevoir et d'appliquer un plan de formation approprié. Ces programmes sectoriels peuvent prendre plusieurs formes, selon la nature de l'industrie, son organisation et ses principales préoccupations en matière de ressources

humaines. Ces initiatives ne devraient toutefois pas se substituer à des plans de formation à l'échelle de l'entreprise mais plutôt les compléments.

Le Conseil considère d'ailleurs que, là où il n'y a aucune tradition bien ancrée de perfectionnement des ressources humaines, la mise en place de plans sectoriels constitue un développement prometteur. Même si nos commentaires portent ici sur des stratégies sectorielles, nous voulons quand même souligner l'efficacité de certaines mesures adoptées à l'échelle locale ou régionale.

Les secteurs des produits électriques et de la réparation automobile sont des exemples d'industries qui ont mis sur pied des comités regroupant des représentants patronaux et ouvriers, ayant pour mission d'identifier et de solutionner les problèmes de ressources humaines dans ces secteurs. À certains égards, le programme mis en place dans le secteur de la réparation automobile présente un intérêt particulier. Cette industrie, comme plusieurs industries de services en croissance, est dominée par de petites entreprises et ne possède pas d'organisme officiel établi de longue date, tant du côté des employeurs que de celui des travailleurs. À première vue, un secteur industriel possédant de telles caractéristiques ne semblerait pas se prêter à une stratégie coordonnée à l'échelle de l'industrie, mais l'exemple du secteur de la réparation automobile indique qu'il est possible de le faire. Il se peut en effet qu'il soit nécessaire d'avoir recours à des plans sectoriels dans des industries de ce genre, qui n'ont habituellement pas de tradition bien établie de formation professionnelle à l'échelle de l'entreprise.

Il se peut qu'une stratégie sectorielle en matière de ressources humaines ne convienne pas à toutes les industries – elle pourrait même être superflue dans les industries qui possèdent une longue expérience dans le domaine de la formation professionnelle –, mais le Conseil estime que ces initiatives offrent un certain nombre d'avantages pour les secteurs qui ne possèdent pas une tradition bien ancrée en matière de formation. D'abord et avant tout, ces initiatives peuvent inciter le secteur privé à assumer ses responsabilités, chose que nous jugeons si essentielle. De même, elles offrent l'avantage d'être à proximité de l'action en ce qui a trait au diagnostic des véritables problèmes et à l'identification des solutions appropriées. En outre, ces stratégies donnent aux travailleurs et aux gestionnaires la possibilité de travailler ensemble, et cela est, en soi, souhaitable.

En définitive, il reviendra aux employeurs et aux travailleurs de chacune des industries de déterminer si une telle stratégie est à son avantage; le cas échéant, le plan devra provenir de l'industrie elle-même, tant à l'égard des ressources que de l'engagement des participants. L'État peut apporter une contribution importante tout simplement en facilitant la création de comités sectoriels et l'élaboration de leurs priorités. Ainsi, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) a joué un rôle crucial dans la mise en place des stratégies des industries d'appareils électriques et de la réparation automobile. Cependant, la capacité du SAAI de susciter la création d'autres plans sectoriels est limitée en raison des fonds relativement modestes dont il dispose à cette fin (1 million de dollars en 1988-1989).

6 Nous incitons le gouvernement fédéral et les provinces à appuyer la tendance vers une décentralisation de la prise de décisions en matière de perfectionnement des ressources humaines dans l'industrie. Dans ce but, nous recommandons au gouvernement fédéral d'accorder des crédits supplémentaires au Service d'aide à l'adaptation de l'industrie, crédits qui seraient utilisés comme « ressources d'amorçage » en vue d'élaborer des plans de ressources humaines à caractère sectoriel dans les industries qui ont choisi de le faire.

Le Conseil considère que le niveau de développement des ressources humaines dans l'industrie canadienne est une question d'intérêt national. À notre avis, une présence plus active de la part des employeurs dans le domaine de la formation constitue un défi majeur. L'engagement à l'égard du capital humain devrait provenir des employeurs, qui sont mieux en mesure de répondre de façon réaliste aux besoins du marché, des syndicats, qui devraient aborder plus souvent les questions de formation à la table des négociations et, dans certains cas, des comités sectoriels sur les ressources humaines, qui devraient s'employer plus énergiquement à mettre en œuvre des plans de formation. Quoi qu'il en soit, la formation doit devenir une activité essentielle pour les employeurs et un droit fondamental pour les travailleurs au Canada. L'ordre économique de demain n'exigera rien de moins.

Promouvoir la sécurité économique des travailleurs

La recherche sur laquelle s'appuie ce rapport de recherche indique que les expériences d'emploi des travailleurs deviennent davantage polarisées en deux catégories : de bons et de mauvais emplois. Ce phénomène ressort le plus clairement des tendances dans la répartition du revenu d'emploi; au cours des deux dernières décennies, on a constaté un déclin appréciable de la proportion de la population active qui touche des gains de « niveau moyen ». Durant la même période, la croissance des formes d'emploi non standard a fait apparaître une dichotomie au sein de la population active : d'un côté, on retrouve des travailleurs bien rémunérés, possédant des emplois relativement stables

et jouissant d'une assez bonne protection juridique, et, de l'autre, des travailleurs occupant des emplois souvent plus précaires, généralement moins bien rémunérés et offrant presque toujours une protection moindre.

Cette polarisation soulève un dilemme sur le plan des politiques dans le contexte actuel de restrictions budgétaires, puisqu'elle semble avoir alourdi le fardeau de redistribution qui repose sur le système de transferts. Il est difficile d'identifier des correctifs à l'égard des tendances qui se manifestent dans la répartition du revenu, étant donné qu'il n'est pas encore possible d'établir très clairement quels facteurs sont à l'origine de la polarisation observée et dans quelle mesure le phénomène est transitoire ou permanent. Nous croyons, cependant, que l'emploi doit constituer la source fondamentale de la sécurité économique au Canada; la capacité du marché du travail de répondre au besoin de sécurité économique des travailleurs doit donc être renforcée.

Les suggestions que nous avons faites au sujet de la formation devraient contribuer à améliorer la sécurité économique des travailleurs. Bien que la formation ne constitue pas une panacée, plusieurs travailleurs qui éprouvent des difficultés sur le marché du travail sont sérieusement limités par un manque de scolarité ou un accès trop restreint à la formation. Des progrès dans ces domaines pourraient permettre d'accroître sensiblement leurs chances de mobilité verticale.

Nous croyons également que des politiques plus énergiques visant à protéger les travailleurs qui occupent des emplois non standard seraient une bonne façon de s'attaquer à certaines causes de l'inégalité croissante des gains, puisque plusieurs travailleurs faiblement rémunérés se retrouvent dans de tels postes. En arrivant à cette conclusion, nous avons été frappés par le caractère complexe de l'emploi non standard et par les tensions qui découlent de l'application des politiques de main-d'œuvre à ces formes d'emploi.

Historiquement, les normes d'emploi et les programmes d'avantages sociaux ont été conçus pour répondre à un modèle stéréotypé du travailleur moyen – généralement, un employé de sexe masculin travaillant à temps plein dans le secteur des biens. Bien qu'il y ait eu des progrès, certains règlements et programmes d'avantages sociaux accordent encore un degré moindre de protection ou de couverture à divers groupes de travailleurs occupant des emplois non standard.

Les normes d'emploi et les programmes d'avantages sociaux devraient-ils être étendus afin de rejoindre un plus grand nombre de travailleurs occupant des emplois non standard ? Nous sommes conscients qu'il existe de forts arguments à l'encontre de cette idée. Certains travailleurs ayant un emploi non standard sont d'abord préoccupés par le montant de liquidités dont ils peuvent disposer – par exemple, ceux qui ont des problèmes de revenu ou qui ne participent que « fortuitement » à la population active. Dans la mesure où une plus grande sécurité et de meilleurs avantages se traduiront par une diminution de leur rémunération nette, l'intérêt à court terme de ces personnes sera mal servi par un renforcement des politiques dans ce domaine. Il se pourrait aussi qu'une telle initiative décourage les employeurs à embaucher des travailleurs dans des emplois non standard, réduisant ainsi les possibilités d'emploi qui s'offrent à plusieurs travailleurs et la souplesse opérationnelle dont peuvent disposer les employeurs.

Bien que ces arguments soient valables, le Conseil appuie en définitive le principe selon lequel les travailleurs occupant des emplois non standard et qui participent de façon suivie à la population active ne devraient pas être exclus de la protection et des avantages offerts à ceux qui occupent des emplois plus stables, à temps plein. La notion de participation à la population active a changé, et les politiques visant à protéger les travailleurs doivent évoluer au même rythme. De plus, nombre de travailleurs se trouvent involontairement dans des emplois non standard et préféreraient avoir un emploi à temps plein durant toute l'année s'ils pouvaient en obtenir un. Notre préoccupation à cet égard est renforcée par le fait que la rémunération, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi des travailleurs occupant des emplois non standard sont généralement inférieurs à ceux des personnes qui exécutent les mêmes tâches dans des emplois à caractère plus traditionnel.

Notre analyse nous incite à conclure que l'expansion récente des emplois non standard s'inscrit dans une tendance à plus long terme. Si c'est effectivement le cas, des dispositions devront être prises pour faire en sorte que les emplois non standard soient assortis de meilleurs avantages sociaux et d'une plus grande protection. Cela pourrait également avoir des conséquences sociales; en effet, nous avons observé une fréquence de plus en plus élevée de conflits de travail où la sécurité est la principale question en jeu pour les travailleurs.

Les responsables des politiques doivent garder à l'esprit la nouvelle diversité d'emploi et aborder de façon explicite la situation des travailleurs occupant de nouvelles formes d'emploi. Ce faisant, ils sont placés devant le dilemme de fournir l'appui souhaité aux employés occupant des postes non standard, tout en ne compromettant pas la souplesse recherchée par ces travailleurs ou les employeurs.

Normes d'emploi

Quelques-unes des normes actuelles en matière d'emploi devraient s'appliquer à certaines formes d'emploi non standard. L'exemple peut-être le plus manifeste est celui des travailleurs à temps partiel, plus précisément ceux qui sont au service d'un employeur depuis assez longtemps. Les travailleurs à temps partiel sont souvent aussi longtemps au service d'un employeur et sur le marché du travail que les employés à temps plein. Par exemple, certaines personnes (souvent celles qui ont des responsabilités au foyer) s'entendent avec un employeur pour travailler à temps partiel sur une base continue; pour d'autres travailleurs à temps partiel, une relation soutenue avec un employeur donné se développe avec le temps. Nous estimons, en partie pour des raisons d'équité, que, lorsque de tels liens s'établissent, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès aux mêmes avantages, calculés selon un principe de proportionnalité, que les employés à temps plein. Et, au-delà des considérations d'équité, l'accès aux avantages sociaux constitue, pour plusieurs travailleurs, très souvent des femmes, un pas important vers l'amélioration des perspectives de sécurité économique offertes par le biais d'un emploi. Plusieurs de ces avantages sociaux, allant des caisses de retraite aux divers régimes d'assurances, ont pour effet de diminuer le nombre de personnes tributaires des filets de sécurité des programmes publics de prestations. En conséquence,

7 Nous préconisons l'adoption par tous les gouvernements d'une législation visant à étendre aux employés à temps partiel, qui ont des liens de longue date avec leur employeur, selon un principe de proportionnalité, l'accès à tous les programmes d'avantages sociaux auxquels peuvent normalement adhérer les employés à temps plein.

Même si nous avons présenté ci-dessus certains exemples de ce que nous entendons par l'expression « liens de longue date avec un employeur », il faut admettre que ceux-ci en fournissent une définition qui est loin d'être complète. L'élaboration d'une définition pertinente devrait faire l'objet de consultations auprès des groupes en cause.

Programmes publics de prestations

La sécurité économique des travailleurs occupant des emplois non standard serait aussi améliorée si l'on faisait en sorte que ces personnes ne soient pas inconsidérément exclues des programmes publics de prestations. Ici également, les responsables des politiques doivent reconnaître que la nature de la participation à la population active – le critère fondamental de l'admissibilité – est en voie de changer.

8 À titre de principe général, nous recommandons instamment que l'on reconnaisse la nouvelle diversité de l'emploi dans la conception des programmes publics de prestations, en visant à faire en sorte que les travailleurs qui occupent des emplois non standard ne soient pas exclus de ces programmes.

À titre d'exemple, l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage a traditionnellement été fonction, en partie, de la participation à la population active; toutefois, à certains égards, le critère utilisé pour établir le degré de participation au marché du travail n'a pas évolué au même rythme que le marché de l'emploi lui-même. À l'heure actuelle, pour être admissibles aux prestations, les travailleurs doivent avoir gagné au moins 20 % du plafond des gains admissibles à l'assurance-chômage ou avoir travaillé 15 heures ou plus par semaine au cours d'un nombre donné de semaines, qui varie selon l'endroit. Par conséquent, un employé à temps partiel peut être inadmissible en dépit du fait qu'il a accumulé plus d'heures de travail que, par exemple, un employé à temps plein qui possède le nombre minimum de semaines d'emploi.

Régimes de retraite

Par rapport à la population d'âge actif, la situation économique des Canadiens de 65 ans et plus s'est améliorée considérablement au cours des deux dernières décennies. Ils vont sans aucun doute tirer avantage dans les années à venir des améliorations qui ont été apportées dans les années 80 aux lois régissant les normes applicables aux caisses de retraite dans les domaines de compétence qui touchent environ 80 % de la population active au pays. Les prestations, la protection et la transférabilité vont continuer de s'améliorer pour ceux qui adhèrent à ces régimes. De même, un segment important de la population s'est prévalue de la possibilité d'acquérir des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

La réforme des pensions n'a toutefois pas permis d'aider ceux qui n'ont pas accès à un régime parrainé par l'employeur. Et il importe de souligner que la proportion de la population active participant à des régimes de retraite parrainés par l'employeur a diminué, passant de 40 à 37 % entre 1980 et 1986. L'expansion de l'emploi durant les années 80, dont une part importante s'est concentrée dans des emplois non standard et dans de petites entreprises, a fort probablement contribué à cette diminution. Ainsi, nous savons que la participation à un régime de retraite n'est que d'environ 15 % parmi les travailleurs à temps partiel et ceux des entreprises comptant moins de 20 employés.

Le déclin récent de la participation à des caisses de retraite reliées à l'emploi est préoccupant. La conception du

système public de rentes de retraite au Canada (qui comprend la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, ainsi que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec) repose sur le postulat selon lequel les Canadiens feront l'acquisition de droits à une pension sur le marché privé au cours de leur vie active. Si la tendance observée au cours des années 80 se maintient, la validité de cette hypothèse pourrait être remise en question. À la lumière de ces considérations,

9 Nous exhortons les gouvernements à évaluer sur une base permanente dans quelle mesure les systèmes privés et publics de pensions au Canada sont adéquats. Les gouvernements devraient être conscients de la possibilité que les tendances observées sur le marché du travail nécessitent une révision de la stratégie globale en matière de sécurité du revenu de retraite au cours des années 90.

Reconnaître le rôle des services dans la croissance économique

Bien que notre recherche ait porté principalement sur les politiques du marché du travail, elle nous a permis de constater que le déplacement de l'activité vers les services a également des répercussions profondes en matière de développement économique. Même si des recommandations spécifiques dans ce domaine dépasseraient la portée de ce rapport de recherche, nous présentons quand même certaines orientations générales que pourraient prendre les politiques de développement économique à la lumière de l'apport changeant du secteur des services à la croissance économique.

Une des conclusions qui ressort le plus nettement de notre examen de la croissance de l'économie de services au Canada est que, pour réussir, la stratégie économique doit non seulement chercher à renforcer le rôle joué par le secteur des ressources et les industries manufacturières, mais elle doit également reconnaître l'apport des services à la croissance économique globale. Les industries de services constituent une source importante d'emploi et de production. La compétitivité et l'amélioration de la productivité sont des éléments essentiels dans une économie où un nombre croissant de personnes œuvrent dans le secteur des services, notamment si l'on considère que les services acquièrent une dimension de plus en plus internationale.

L'efficience et la qualité dans les industries de services doivent devenir des thèmes majeurs de la politique de développement économique. Il faut appuyer les politiques qui visent à identifier et à promouvoir les liens entre producteurs de biens et de services, et à améliorer la qualité et l'efficacité de ces liens.

Politique industrielle

Historiquement, la politique industrielle du Canada a été orientée vers le secteur des ressources et celui de la fabrication. Les critères d'admissibilité aux programmes gouvernementaux de subventions et d'allégements fiscaux ont eu tendance à privilégier les investissements dans les installations et les machines servant à la production de biens. Alors que l'efficience et la qualité dans le secteur des services deviennent des éléments de plus en plus déterminants du niveau de vie global, ces distorsions doivent être éliminées. Les gouvernements doivent prendre conscience des effets de « distorsion » involontaires des politiques et programmes qui ont d'abord été conçus en fonction d'une économie de biens. Une politique gouvernementale qui vise le développement économique général devrait, en réalité, être neutre du point de vue du traitement qui est accordé aux biens et services.

Un exemple révélateur de distorsions favorables aux producteurs de biens est celui que nous fournit la politique en matière de technologie. L'innovation et le changement technologique sont des éléments fondamentaux de la croissance de la productivité et de la compétitivité, tant dans les industries de biens que dans celles des services. Toutefois, la politique du Canada dans ce domaine est centrée sur le développement de nouvelles technologies dans les industries de biens. Peu de recherches s'effectuent sur la façon dont les processus d'innovation et de diffusion se déroulent dans le secteur des services, bien que certains travaux préliminaires laissent supposer que les modes d'innovation dans le secteur des services pourraient être passablement différents de ceux qui existent dans le secteur des biens. L'innovation dans le secteur des services n'est pas le fait de « scientifiques travaillant en laboratoire »; elle découle plutôt de nouveaux modes d'organisation et de prestation des services. En conséquence,

10 Nous exhortons les gouvernements à revoir l'orientation générale de leurs politiques à l'égard de l'innovation dans le secteur des services. Ils devraient aborder ces questions avec les associations industrielles intéressées et les spécialistes du domaine, en vue d'élaborer une politique d'innovation qui serait le reflet de l'apport de la recherche appliquée et du changement technologique à la croissance économique des services.

Certaines questions fondamentales requièrent des réponses. Comment le rythme d'innovation chez les producteurs de

services au Canada se compare-t-il à celui observé ailleurs ? Y a-t-il des problèmes décelables dans le processus de diffusion de l'innovation et, le cas échéant, quelles actions peuvent être prises par l'industrie et les gouvernements ? Certains producteurs de services ont-ils davantage besoin que d'autres d'un appui provenant de politiques pour être en mesure d'améliorer leur performance en matière d'innovation ?

L'innovation n'est qu'un exemple de la « non-neutralité » de la politique industrielle. Le ministère canadien de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie (MIST) s'apprête à mener une série de consultations avec les autres ministères fédéraux afin de déterminer dans quelle mesure des biais défavorables au secteur des services sont intégrés à toute une gamme de politiques et de programmes. À notre avis, cette initiative est essentielle et nous incitons tous les ministères à accorder à cet examen la plus grande attention.

Liens entre biens et services

Un objectif important de la politique industrielle devrait être de favoriser le resserrement des liens entre les industries de biens et de services. Certains programmes mis en œuvre récemment par le MIST mettent l'accent sur cet objectif. Un bon exemple d'initiative en ce sens est le programme mis au point par l'Institut canadien des textiles, l'Institut canadien des fabricants de vêtements et le Conseil canadien du commerce de détail, en collaboration avec le MIST. Connu sous le nom de Conseil canadien des fabricants et détaillants (CCFD), ce programme offre une source centralisée de renseignements spécialisés afin d'aider les fabricants et détaillants canadiens à utiliser de façon coordonnée des technologies telles que le système de codes à barres et l'échange électronique de données.

Le CCFD n'a été mis en place que récemment, et il reste à voir si cet effort sera couronné de succès. Mais, à notre avis, cette approche possède plusieurs caractéristiques intéressantes : elle vise à favoriser le resserrement des liens interindustriels; le développement du programme s'est fait en étroite collaboration avec le secteur privé, et les industries qui y participent ont traditionnellement accusé un retard dans la mise en place de nouvelles technologies.

D'autres industries pourraient bénéficier de mécanismes de ce genre; certaines ont d'ailleurs déjà manifesté un intérêt en ce sens. Des programmes semblables au CCFD pourraient se révéler particulièrement utiles dans les régions où l'activité économique est fondée principalement sur les richesses naturelles. Entre autres, dans les régions où prédominent l'agriculture ou la pêche, la promotion des liens intersectoriels se heurte à des obstacles de taille, étant donné qu'on est peu sensibilisé à l'importance des services et que l'utilisation des services et des technologies, qui s'avèrent si importantes pour ces liens, est relativement faible dans ces industries.

11 Nous exhortons les associations industrielles et les gouvernements à travailler de concert à l'élaboration de programmes comportant des modalités de « lien » semblables à celles du CCFD dans les autres industries où l'on retrouve un rapport fournisseur-client. Nous recommandons en outre que l'accent soit mis sans tarder sur la participation des producteurs du secteur des ressources.

Le gouvernement devrait chercher à jouer un rôle de « facilitateur » dans l'élaboration de tels programmes, en regroupant des industries complémentaires pour les amener à concevoir des modalités de coopération. Une telle initiative ne devrait entraîner aucune nouvelle dépense de fonds publics.

Infrastructure des services

Étant donné la nature largement intangible de la production du secteur des services, les éléments clés de l'infrastructure de ce secteur sont les télécommunications et l'informatique : elles constituent les grandes « voies » par l'entremise desquelles la production du secteur des services est acheminée vers le marché national ou international. Un pays ou une région ne disposant pas d'une infrastructure moderne accusera un retard sur les autres pour ce qui est d'attirer et de développer des services dynamiques. Non seulement les emplois dans le secteur des services en souffriront, mais en raison des éléments de synergie, le secteur des biens en ressentira aussi les effets négatifs. Les services traditionnels (notamment le commerce de détail) constituent également un élément essentiel dans une économie interdépendante parce qu'ils représentent le dernier point de contact entre le marché commercial et les producteurs de biens de consommation. Par conséquent, l'infrastructure reliant producteurs et consommateurs par le biais des détaillants doit aussi faire l'objet d'une attention prioritaire.

Le système de télécommunications du Canada est l'un des plus avancés au monde sur le plan de la technologie. Il a le potentiel de fournir à l'industrie canadienne un avantage relatif dans l'évolution vers les activités à fort coefficient d'information. Cependant, ce potentiel ne peut être réalisé pleinement que si un effort conscient est fait en vue de façonner l'infrastructure des télécommunications de manière à ce qu'elle favorise l'implantation et l'expansion d'un secteur des services vigoureux au Canada. En outre, compte tenu de l'importance croissante du développement des ressources humaines, les applications combinant les

télécommunications et l'informatique pourraient être appelées à jouer un rôle stratégique dans l'enseignement et la formation.

Le jugement de la Cour suprême du Canada, rendu en août 1989 – en vertu duquel on a attribué à la seule compétence fédérale le droit constitutionnel de régir toutes les grandes sociétés de téléphone, y compris celles qui relevaient auparavant de l'instance provinciale –, rendra possible l'élaboration d'un ensemble de règles appropriées pour l'industrie des télécommunications au pays. Grâce à la suppression de l'immunité de la Couronne dont jouissaient certaines entreprises régies par les provinces, il sera désormais possible de concevoir, à l'échelle du pays, un seul ensemble de règles régissant les télécommunications et d'éliminer ainsi les carences et les inégalités associées à un système dont la réglementation est partagée entre diverses instances législatives.

Un plan détaillé d'une politique des télécommunications et de l'informatique au Canada, qui viserait à promouvoir le développement d'un secteur des services diversifié, efficient et de haute qualité, ainsi que des liens effectifs entre les secteurs des biens et des services, dépasse largement la portée de ce rapport de recherche. Toutefois, il ne fait aucun doute que la politique canadienne en matière de télécommunications doit évoluer de concert avec la transformation de la structure de l'économie mondiale et l'apparition de nouvelles technologies. Cette évolution sera nécessairement jalonnée d'un grand nombre de questions réglementaires et de décisions clés au sujet des normes relatives au contenu et au format des renseignements échangés. Une de ces questions portera sur la mesure selon laquelle on pourra recourir à la concurrence pour parvenir aux résultats souhaités.

Il est également à prévoir que les questions régionales influeront davantage sur les décisions à prendre dans ce domaine. Les forces naturelles du marché engendreront presque à coup sûr les pressions les plus fortes en vue de l'implantation de nouvelles installations de télécommunications dans les régions les plus développées du pays. Les régions qui accusent un retard sur le plan de la gamme des services de télécommunications offerts auront de plus en plus de difficulté à concurrencer les régions les plus avancées. Les politiques devront donc être orientées de façon à ce que toutes les régions du Canada aient une chance égale de développer des industries axées sur l'information en disposant des installations de télécommunications requises.

12 En conséquence, nous exhortons le gouvernement fédéral et les provinces à considérer l'infrastructure des télécommunications et des services informatiques au Canada comme une composante indispensable d'une économie fondée sur l'information, diversifiée et concurrentielle sur le plan international. Au moins quatre éléments doivent être retenus dans l'élaboration d'une telle infrastructure : les capacités techniques du système, l'accès à des services améliorés, la structure des coûts et l'adoption de normes internationales.

Développement régional

L'évolution du marché du travail décrite dans le présent rapport ne fera que rendre plus difficile la réduction des disparités régionales. Étant donné qu'une analyse détaillée des répercussions de la croissance des services sur la politique régionale ne constituait pas un volet explicite de notre recherche, nous ne présenterons ici que certaines observations générales.

Dans quelle mesure les régions qui accusent un retard peuvent-elles améliorer leur performance ? La nouvelle réalité économique soulève le défi fondamental d'empêcher que ne se creusent davantage les écarts existants entre régions urbaines et rurales en général, et entre les centres urbains de plus petite taille et les grandes agglomérations, la plupart situées dans les régions du pays déjà fortement développées.

Le développement des services dynamiques dans les régions moins développées est souvent entravé par un manque d'intégration entre les succursales des grandes sociétés et les producteurs locaux de services, et par le fait que les sièges sociaux des entreprises à établissements multiples sont généralement situés dans les régions fortement développées. La possibilité de décentraliser le développement des services dynamiques semble donc se limiter aux services qui peuvent répondre aux besoins des entreprises contrôlées localement, aux services qui ont déjà été décentralisés vers des emplacements moins coûteux par des entreprises à établissements multiples, aux services spécialisés commercialisables qui se sont développés autour de la base industrielle locale et aux services qui répondent à la demande émanant du secteur public par l'entremise des programmes d'achats. Sur ce dernier point, le ministère fédéral des Approvisionnements et Services a récemment apporté des changements à sa politique d'approvisionnement qui semblent fondés sur une reconnaissance du rôle que cet instrument peut jouer dans le développement régional. Même si la concurrence sur le plan des prix doit incontestablement demeurer à la base du processus d'attribution des contrats, des efforts doivent être faits pour que les producteurs de biens et services aient des chances égales de présenter des offres en vue d'obtenir des contrats gouvernementaux, indépendamment de l'endroit où ils sont implantés.

Les efforts de développement régional devraient s'appuyer sur les complémentarités qui existent entre les services et la base industrielle régionale. Chez nous, cette base industrielle est souvent axée sur les richesses naturelles. Compte tenu de l'effet d'entraînement particulièrement élevé de nombre d'activités d'exploitation des ressources sur la demande de services (tel que le laisse croire notre analyse), ce moteur traditionnel de l'économie canadienne pourrait bien être en mesure d'alimenter la croissance des services dynamiques. Pour rendre cela possible, les entreprises du secteur des ressources, et d'ailleurs celles des autres secteurs de l'économie régionale, doivent adopter les technologies informatiques. Les retards de certaines régions dans la diffusion de ces technologies va entraver le développement de l'ensemble de l'économie régionale en raison de l'interdépendance entre les industries. Ceux qui s'intéressent au développement régional doivent donc percevoir la diffusion du progrès technologique comme un élément essentiel dans la mise en place de l'infrastructure des années 90 et au-delà.

Dans d'autres cas, les services fondés sur des connaissances spécialisées disponibles localement se développent souvent en collaboration avec les universités, les centres de recherche locaux ou d'autres établissements spécialisés. Ici également, la clé est de tirer parti des compétences locales, en facilitant peut-être l'accès à d'autres marchés au Canada ou à l'étranger.

Il n'est pas inconcevable qu'au cours du XXI^{e} siècle, de nouvelles technologies – et peut-être tout aussi important, des innovations sociales – entraîneront une plus grande dispersion de l'activité économique. Pour l'instant, toutefois, les services dynamiques demeurent très largement un phénomène urbain; et si des centres sous-régionaux peuvent se développer en exploitant certaines compétences spécialisées, il y a peu de chance qu'une décentralisation poussée se produise à moyen terme. Par conséquent, les planificateurs régionaux doivent accorder une attention particulière au dynamisme de leurs principaux centres urbains pour éviter que les disparités entre régions ne s'élargissent. Et en favorisant la concurrence, notamment dans les services liés aux entreprises locales de fabrication et d'exploitation des ressources, ces firmes locales auront accès à des facteurs de production de meilleure qualité. La croissance pourra ainsi se diffuser à l'ensemble de la région.

Enfin, une condition nécessaire à la croissance régionale sera le développement d'une main-d'œuvre compétente et bien scolarisée. De plus en plus, les villes qui possèdent des bassins de travailleurs spécialisés sont celles qui pourront attirer de nouvelles activités commerciales occupant des niches particulières. Ceux qui s'intéressent au développement régional devront donc se préoccuper des questions de formation et d'éducation que nous avons abordées dans notre rapport.

Mesurer l'économie de services

Aux fins de l'élaboration des politiques économiques, il serait souhaitable de disposer de meilleures données sur l'activité du secteur des services. Des problèmes de taille ont constamment gêné la mesure de la production, de la croissance de la productivité et des échanges commerciaux dans le secteur des services. Dans nos recherches sur les services, nous avons pu déceler un certain nombre d'autres problèmes liés aux données. Par exemple, les indicateurs servant à suivre le cycle économique – tels que les nouvelles commandes et celles qui n'ont pas encore été exécutées, la capacité de production et les stocks – doivent être redéfinis pour refléter de façon plus précise une économie dans laquelle le secteur des services est devenu si important. Nous avons aussi besoin de données sur les activités de services internes dans les entreprises de production de biens; de tels renseignements permettraient de mieux voir ce qui se passe dans un segment important de l'emploi réel dans les services et d'évaluer avec plus de précision l'importance de la sous-traitance des services dans les entreprises de production de biens. Pour donner un autre exemple, les méthodes d'estimation des taux de croissance de la productivité par secteur doivent être améliorées; les estimations semblent être faussées de sorte que la part des gains de productivité dans l'ensemble de l'économie qui est attribuée au secteur des biens est gonflée, alors que celle du secteur des services est faussée à la baisse. Par ailleurs, certains éléments clés d'une économie fondée sur l'information restent encore à définir et à mesurer de façon satisfaisante; ainsi, il n'existe tout simplement pas de mesure objective des notions de « compétence » et de « connaissance ».

Il nous faut donc élargir et repenser les mesures employées jusqu'ici par les économistes. Nous appuyons vivement la requête de Statistique Canada en vue d'obtenir les ressources nécessaires pour procéder à un examen de la base statistique nationale en vue d'améliorer la façon dont on y mesure l'activité du secteur des services. De meilleurs renseignements sur les services permettraient d'améliorer la base sur laquelle les décisions sont prises, ce qui, en définitive, profiterait à tous les Canadiens.

* * * * *

Des changements fondamentaux se produisent dans l'économie canadienne, comme dans les économies des autres pays hautement développés. La croissance remarquable du secteur des services est à la fois une cause et une manifestation de cette évolution. Dans ce rapport de recherche, nous avons insisté sur l'apport que les services

font dorénavant sur le plan de la compétitivité et de la performance – en eux-mêmes et par l'incidence qu'ils exercent sur la production des biens. Dans le cadre de la nouvelle interdépendance économique, la distinction entre biens et services s'amenuise et le succès de l'un dépend de l'efficience et de la croissance de l'autre.

Nombre de Canadiens considèrent encore les services comme étant un secteur de « deuxième ordre », affichant une faible productivité et offrant de mauvais emplois. Cette perception est juste, mais il y a un autre côté à la médaille. En effet, le secteur des services constitue également une source de bons emplois et de productivité élevée; il offre aussi de nouvelles possibilités pour la création de richesse et pour l'établissement d'industries plus solides et plus compétitives.

Les tendances que nous avons décrites posent des défis de taille tant aux travailleurs et aux employeurs qu'aux gouvernements. Étant donné la polarisation du marché du travail et le rythme accéléré de la restructuration économique, les travailleurs canadiens devront se doter d'une stratégie personnelle de perfectionnement et d'adaptation tout au cours de leur vie active. Nous estimons que les employeurs canadiens joueront un rôle particulièrement important dans le processus d'adaptation à ce nouveau marché du travail à « deux volets ». Ils doivent miser plus fortement sur les ressources humaines, en investissant davantage dans le capital humain et, là où c'est possible, en transformant les mauvais emplois, mal rémunérés et offrant peu d'avantages ou de stabilité, en de meilleurs emplois assurant plus de sécurité économique. Le ralentissement du taux de croissance de la population active et les pénuries de travailleurs qualifiés prévues exerceront une pression en ce sens. Le rythme de changement nécessaire ne sera atteint, toutefois, que si un plus grand nombre d'employeurs s'engagent plus à fond dans le perfectionnement des ressources humaines.

Tout en soulignant l'importance des initiatives des employeurs et des travailleurs, le Conseil estime que la politique publique a aussi un rôle essentiel à jouer à l'égard du marché du travail. L'aspect « mauvais emplois » donne un caractère d'urgence à une formation efficace et à des programmes d'adaptation de la main-d'œuvre et à d'autres programmes qui influent sur la sécurité économique des travailleurs. Par ailleurs, l'aspect « bons emplois » soulève de nouvelles exigences pour les systèmes d'enseignement et de formation au Canada, ainsi que pour les politiques industrielles.

Il faudra, en somme, pour créer des industries compétitives et accroître la sécurité des travailleurs canadiens, que plusieurs institutions et modes de comportement traditionnels soient refaçonnés par les efforts conjugués des gouvernements et des mécanismes du marché.

Appendices

A Le calcul du pouvoir de stimulation par industrie

Dans un système économique, la production industrielle (brute) moins les facteurs intermédiaires équivaut, par définition, à la demande finale, laquelle comprend la consommation, l'investissement, les stocks, les exportations, les importations, ainsi que les dépenses courantes brutes des gouvernements au titre des biens et services. Le système d'entrées-sorties bien connu de Leontief découle de cette identité comptable et, par une opération matricielle simple :

g	=	$(I-A)^{-1}$	*	f
.		.		.
.		.		.
.		.		.
production par industrie		facteurs intermédiaires requis par industrie		demande finale par industrie

I est une matrice d'identité et tous les autres symboles sont soit des matrices soit des vecteurs dont les définitions sont précisées ci-dessus. Le modèle établit que la production par industrie est égale au produit de la matrice totale des multiplicateurs (également appelé inverse de Leontief) et de la demande finale. Une fois que sont complétées dans le système toutes les transactions nécessaires pour réaliser un cycle de production, la production industrielle finale de l'économie peut être calculée à la droite de l'équation pour tout niveau donné de la demande finale. Ce sont là les fondements de l'analyse d'entrées-sorties. Toutefois, étant donné que cette approche met l'accent sur l'incidence de la demande finale sur les niveaux de production de l'industrie, l'information concernant la nature des interactions industrielles sous-jacentes n'est pas fournie explicitement et peu d'attention a été accordée dans les études publiées jusqu'à maintenant aux détails des relations d'entrées-sorties industrielles, sauf dans les travaux effectués par Miyazawa[1].

Miyazawa a d'abord divisé l'économie en secteurs, puis il a appliqué la technique de l'analyse d'entrées-sorties à chacun de ces secteurs. En considérant chaque secteur comme s'il s'agissait d'une économie en soi, tout en maintenant les autres parties de l'économie inchangée, on peut ainsi calculer l'importance des interactions des industries du secteur avec le reste de l'économie. Il s'agit, bien entendu, d'une analyse d'équilibre partiel. Le mérite de cette technique est qu'elle capte sans ambiguïté l'effet de chaque ensemble d'activités sectorielles sur le reste du système. Par exemple, elle permet de calculer la demande des industries de biens pour les produits de chacune des industries de services, uniquement à partir de l'activité qui se déroule au sein du secteur des biens. La différence la plus importante entre la méthode de Leontief et celle de Miyazawa est que la première permet de calculer l'effet des interactions sur le système économique dans son ensemble, montrant ainsi l'effet éventuel de tout changement dans l'économie. Mais, contrairement à la technique de Miyazawa, elle ne permet pas de quantifier l'incidence « pure » des activités d'un secteur sur l'autre[2].

Nous avons adapté la méthode de Miyazawa aux données d'entrées-sorties canadiennes de la façon suivante. Premièrement, la matrice des intrants du tableau d'entrées-sorties, c'est-à-dire la matrice qui montre les biens et les services requis afin de produire une unité de production dans chacune des industries du système, a été partagée en sous-matrices qui montrent les intrants en biens et services nécessaires à la production des biens, ainsi que les intrants en biens et services nécessaires à la production des services :

		biens	services	
matrice des intrants	=	P	P_1	biens
		S_1	S	services

P indique les biens nécessaires à la fabrication d'une unité de production dans chacune des industries de biens; P_1 indique les biens requis pour fabriquer une unité de production dans chacune des industries de services; S_1 indique les services requis afin de produire une unité de production dans chacune des industries de biens; S indique les services requis pour produire une unité de production dans chacune des industries de services.

Le secteur des biens est traité séparément du secteur des services et, en appliquant la même procédure que celle employée pour l'analyse d'entrées-sorties de l'économie dans son ensemble, la matrice des multiplicateurs internes est établie pour chacun des deux secteurs. Dans le cas du secteur des biens, nous avons :

$$B = (I-P)^{-1}.$$

Cela signifie que, parce que chaque industrie de biens exige d'autres biens comme facteurs de production, une unité de production de chacune des industries de biens entraînera la production de facteurs supplémentaires dans les industries qui fournissent ces biens. La matrice B fournit donc des renseignements sur le nombre total d'unités de biens qui doit être produit par chacune des industries de biens.

Lorsque les matrices S_1 et B sont multipliées, le produit obtenu est une estimation du pouvoir de stimulation des industries de biens sur les services, c'est-à-dire le nombre d'unités de services requis afin de répondre à la demande correspondant à la production de biens. Le pouvoir de stimulation des services sur la production des biens peut être calculé de façon similaire.

Le résultat final obtenu est une matrice montrant le pouvoir de stimulation des industries de chaque secteur sur chacune des industries de l'autre secteur (voir les tableaux A-1 et A-2). Pour obtenir le pouvoir de stimulation de chaque industrie d'un secteur sur l'autre secteur dans son ensemble, on procède tout simplement à l'addition des colonnes (voir les graphiques 3-4 et 3-5).

Tableau A-1

Pouvoir de stimulation de chaque industrie de production de biens[1] sur chaque industrie de services, 1985

En dollars de 1981

	Industries de production de biens[2]								
	1. AG	2. FIS	3. FOR	4. MIN	5. PET	6. QUAR	7. FOOD	8. BEV	9. TO
Industries de services[3]									
1. TRAN	0,0045	0,0098	0,1144	0,0131	0,0023	0,0587	0,0096	0,0031	0,0040
2. PIPE	0,0023	0,0027	0,0008	0,0028	0,0005	0,0018	0,0025	0,0030	0,0012
3. STOR	0,0001	0,0002	0,0034	0,0004	0,0001	0,0018	0,0003	0,0001	0,0001
4. COMM	0,0054	0,0022	0,0023	0,0027	0,0014	0,0046	0,0067	0,0069	0,0056
5. UTIL	0,0158	0,0034	0,0024	0,0278	0,0122	0,0225	0,0147	0,0143	0,0109
6. WTR	0,0355	0,0239	0,0136	0,0244	0,0074	0,0413	0,0436	0,0216	0,0219
7. RTR	0,0064	0,0079	0,0120	0,0038	0,0043	0,0161	0,0078	0,0048	0,0041
8. FIN	0,0357	0,0216	0,0539	0,0424	0,1971	0,0301	0,0238	0,0215	0,0219
9. INSU	0,0058	0,0034	0,0084	0,0069	0,0331	0,0041	0,0038	0,0033	0,0034
10. ROY	0,0065	0,0038	0,0093	0,0077	0,0370	0,0046	0,0042	0,0037	0,0039
11. DWE	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
12. BSER	0,0049	0,0046	0,0050	0,0172	0,0212	0,0063	0,0078	0,0137	0,0116
13. ED	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
14. HEAL	0,0000	0,0000	0,0002	0,0000	0,0001	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000
15. ACC	0,0002	0,0003	0,0005	0,0002	0,0007	0,0005	0,0001	0,0001	0,0001
16. AMUS	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
17. PSER	0,0023	0,0029	0,0101	0,0028	0,0029	0,0130	0,0031	0,0033	0,0028
18. OSER	0,0032	0,0040	0,0129	0,0043	0,0046	0,0166	0,0043	0,0047	0,0040
Total des services	0,1293	0,0914	0,2501	0,1573	0,3258	0,2228	0,1329	0,1049	0,0962

En dollars de 1981

	Industries de production de biens[2]									
	10. RU	11. PL	12. LE	13. TX	14. CL	15. WD	16. FU	17. PA	18. PR	19. PME
Industries de services[3]										
1. TRAN	0,0018	0,0019	0,0021	0,0017	0,0017	0,0366	0,0045	0,0159	0,0041	0,0042
2. PIPE	0,0032	0,0038	0,0017	0,0035	0,0010	0,0018	0,0020	0,0048	0,0015	0,0050
3. STOR	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0011	0,0001	0,0005	0,0001	0,0001
4. COMM	0,0079	0,0098	0,0082	0,0079	0,0083	0,0047	0,0080	0,0051	0,0225	0,0037
5. UTIL	0,0168	0,0224	0,0099	0,0177	0,0083	0,0173	0,0121	0,0547	0,0158	0,0289
6. WTR	0,0229	0,0297	0,0423	0,0335	0,0397	0,0362	0,0611	0,0281	0,0302	0,0349
7. RTR	0,0029	0,0044	0,0061	0,0034	0,0020	0,0097	0,0040	0,0079	0,0037	0,0034
8. FIN	0,0334	0,0211	0,0252	0,0195	0,0220	0,0317	0,0227	0,0221	0,0243	0,0163
9. INSU	0,0054	0,0033	0,0040	0,0031	0,0036	0,0048	0,0036	0,0033	0,0039	0,0025
10. ROY	0,0061	0,0037	0,0044	0,0034	0,0040	0,0053	0,0040	0,0037	0,0043	0,0028
11. DWE	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
12. BSER	0,0152	0,0119	0,0096	0,0091	0,0122	0,0077	0,0144	0,0087	0,0152	0,0088
13. ED	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
14. HEAL	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
15. ACC	0,0001	0,0001	0,0002	0,0001	0,0001	0,0003	0,0001	0,0002	0,0001	0,0001
16. AMUS	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
17. PSER	0,0023	0,0035	0,0037	0,0028	0,0015	0,0076	0,0025	0,0049	0,0026	0,0028
18. OSER	0,0036	0,0050	0,0052	0,0040	0,0025	0,0099	0,0039	0,0065	0,0040	0,0040
Total des services	0,1225	0,1214	0,1233	0,1103	0,1075	0,1755	0,1438	0,1671	0,1331	0,1180

Tableau A-1 (fin)

En dollars de 1981

	Industries de production de biens[2]								
	20. FME	21. MACH	22. TEQ	23. ELEC	24. NME	25. RPE	26. CH	27. OMA	28. CON
Industries de services[3]									
1. TRAN	0,0028	0,0017	0,0053	0,0029	0,0034	0,0021	0,0031	0,0021	0,0094
2. PIPE	0,0024	0,0015	0,0011	0,0012	0,0083	0,0191	0,0121	0,0016	0,0014
3. STOR	0,0001	0,0000	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0000	0,0003
4. COMM	0,0069	0,0092	0,0045	0,0139	0,0064	0,0026	0,0110	0,0117	0,0043
5. UTIL	0,0130	0,0096	0,0069	0,0086	0,0308	0,0124	0,0294	0,0094	0,0065
6. WTR	0,0326	0,0353	0,0175	0,0259	0,0239	0,0085	0,0277	0,0346	0,0498
7. RTR	0,0038	0,0026	0,0034	0,0024	0,0089	0,0040	0,0055	0,0027	0,0120
8. FIN	0,0180	0,0153	0,0091	0,0164	0,0255	0,1079	0,0366	0,0289	0,0184
9. INSU	0,0028	0,0024	0,0013	0,0026	0,0037	0,0180	0,0058	0,0047	0,0026
10. ROY	0,0031	0,0027	0,0014	0,0029	0,0042	0,0201	0,0065	0,0052	0,0029
11. DWE	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
12. BSER	0,0108	0,0119	0,0312	0,0115	0,0108	0,0164	0,0152	0,0156	0,0352
13. ED	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
14. HEAL	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
15. ACC	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0003	0,0004	0,0002	0,0001	0,0002
16. AMUS	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
17. PSER	0,0031	0,0020	0,0029	0,0019	0,0076	0,0030	0,0043	0,0020	0,0057
18. OSER	0,0044	0,0031	0,0050	0,0030	0,0100	0,0045	0,0061	0,0033	0,0087
Total des services	0,1045	0,0981	0,0904	0,0939	0,1444	0,2197	0,1644	0,1227	0,1581

1 Augmentation de la production dans chaque industrie de services qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production dans chaque industrie de production de biens.

2 Industries de production de biens : 1. AG : agriculture; 2. FIS : pêche et piégeage; 3. FOR : abattage et exploitation forestière; 4. MIN : extraction minière; 5. PET : pétrole brut et gaz naturel; 6. QUAR : carrières et sablières; 7. FOOD : alimentation; 8. BEV : boissons; 9. TO : tabac; 10. RU : caoutchouc; 11. PL : matières plastiques; 12. LE : cuir; 13. TX : textiles; 14. CL : vêtement; 15. WD : bois; 16. FU : meubles et luminaires; 17. PA : papier et industries connexes; 18. PR : imprimerie et édition; 19. PME : métaux primaires; 20. FME : métaux ouvrés; 21. MACH : machines; 22. TEQ : matériel de transport; 23. ELEC : matériel électrique; 24. NME : minéraux non métalliques; 25. RPE : pétrole raffiné et charbon; 26. CH : produits chimiques; 27. OMA : autres produits manufacturés; 28. CON : construction.

3 Industries de services : 1. TRAN : transports; 2. PIPE : transport par pipelines; 3. STOR : entreposage; 4. COMM : communications; 5. UTIL : services d'utilité publique; 6. WTR : commerce de gros; 7. RTR : commerce de détail; 8. FIN : finances et affaires immobilières; 9. INSU : assurances; 10. ROY : redevances gouvernementales sur les ressources naturelles; 11. DWE : logements occupés par leur propriétaire; 12. BSER : services aux entreprises; 13. ED : services éducatifs; 14. HEAL : services de santé; 15. ACC : hébergement, repas et boissons; 16. AMUS : divertissements et loisirs; 17. PSER : services personnels; 18. OSER : autres services.

Sources Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données d'entrées-sorties de Statistique Canada.

Tableau A-2

Pouvoir de stimulation de chaque industrie de services[1] sur chaque industrie de production de biens, 1985

En dollars de 1981

	Industries de services[2]								
	1. TRAN	2. PIPE	3. STOR	4. COMM	5. UTIL	6. WTR	7. RTR	8. FIN	9. INSU
Industries de production de biens[3]									
1. AG	0,0007	0,0001	0,0005	0,0003	0,0001	0,0014	0,0080	0,0004	0,0007
2. FIS	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
3. FOR	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0007	0,0000	0,0000	0,0000
4. MIN	0,0004	0,0007	0,0006	0,0002	0,0260	0,0003	0,0006	0,0008	0,0005
5. PET	0,0034	0,0698	0,0037	0,0010	0,0033	0,0018	0,0031	0,0043	0,0044
6. QUAR	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
7. FOOD	0,0051	0,0011	0,0036	0,0025	0,0008	0,0054	0,0054	0,0035	0,0033
8. BEV	0,0004	0,0001	0,0003	0,0002	0,0000	0,0005	0,0003	0,0004	0,0004
9. TO	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
10. RU	0,0052	0,0002	0,0013	0,0006	0,0002	0,0008	0,0014	0,0007	0,0006
11. PL	0,0010	0,0002	0,0057	0,0006	0,0002	0,0032	0,0028	0,0007	0,0006
12. LE	0,0004	0,0000	0,0001	0,0001	0,0000	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
13. TX	0,0011	0,0001	0,0027	0,0004	0,0001	0,0008	0,0011	0,0003	0,0003
14. CL	0,0003	0,0001	0,0003	0,0002	0,0000	0,0002	0,0008	0,0002	0,0002
15. WD	0,0002	0,0000	0,0002	0,0001	0,0000	0,0020	0,0004	0,0001	0,0002
16. FU	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000
17. PA	0,0015	0,0004	0,0155	0,0010	0,0003	0,0070	0,0103	0,0013	0,0013
18. PR	0,0085	0,0033	0,0088	0,0103	0,0025	0,0147	0,0129	0,0151	0,0133
19. PME	0,0015	0,0001	0,0004	0,0002	0,0000	0,0017	0,0003	0,0002	0,0003
20. FME	0,0029	0,0005	0,0023	0,0015	0,0004	0,0038	0,0029	0,0017	0,0016
21. MACH	0,0011	0,0002	0,0010	0,0012	0,0002	0,0008	0,0005	0,0008	0,0007
22. TEQ	0,0137	0,0003	0,0022	0,0012	0,0003	0,0014	0,0009	0,0010	0,0010
23. ELEC	0,0039	0,0008	0,0026	0,0155	0,0006	0,0028	0,0017	0,0029	0,0031
24. NME	0,0007	0,0000	0,0003	0,0002	0,0000	0,0004	0,0002	0,0002	0,0002
25. RPE	0,0895	0,0048	0,0340	0,0095	0,0202	0,0248	0,0164	0,0128	0,0084
26. CH	0,0042	0,0007	0,0031	0,0019	0,0006	0,0036	0,0019	0,0020	0,0018
27. OMA	0,0013	0,0002	0,0017	0,0014	0,0006	0,0013	0,0013	0,0009	0,0009
28. CON	0,0409	0,0202	0,0334	0,0235	0,0284	0,0063	0,0097	0,0458	0,0178
Total des industries de production de biens	0,1896	0,1050	0,1256	0,0751	0,0859	0,0871	0,0843	0,0975	0,0631

Tableau A-2 (fin)

En dollars de 1981

	Industries de services[2]								
	10. ROY	11. DWE	12. BSER	13. ED	14. HEAL	15. ACC	16. AMUS	17. PSER	18. OSE
Industries de production de biens[3]									
1. AG	0,0	0,0000	0,0004	0,0006	0,0005	0,0158	0,0017	0,0007	0,0007
2. FIS	0,0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0007	0,0000	0,0000	0,0000
3. FOR	0,0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0001	0,0000
4. MIN	0,0	0,0000	0,0002	0,0009	0,0008	0,0006	0,0007	0,0004	0,0003
5. PET	0,0	0,0001	0,0012	0,0046	0,0013	0,0035	0,0019	0,0021	0,0018
6. QUAR	0,0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
7. FOOD	0,0	0,0001	0,0034	0,0050	0,0038	0,1622	0,0071	0,0033	0,0054
8. BEV	0,0	0,0000	0,0003	0,0004	0,0003	0,0062	0,0007	0,0002	0,0004
9. TO	0,0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
10. RU	0,0	0,0000	0,0007	0,0013	0,0010	0,0004	0,0014	0,0017	0,0013
11. PL	0,0	0,0000	0,0007	0,0012	0,0010	0,0026	0,0016	0,0007	0,0014
12. LE	0,0	0,0000	0,0001	0,0002	0,0001	0,0000	0,0006	0,0008	0,0002
13. TX	0,0	0,0000	0,0004	0,0005	0,0037	0,0044	0,0008	0,0071	0,0006
14. CL	0,0	0,0000	0,0002	0,0004	0,0004	0,0007	0,0005	0,0001	0,0005
15. WD	0,0	0,0000	0,0002	0,0002	0,0001	0,0001	0,0002	0,0092	0,0003
16. FU	0,0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000	0,0000
17. PA	0,0	0,0000	0,0018	0,0021	0,0015	0,0071	0,0029	0,0025	0,0033
18. PR	0,0	0,0002	0,0124	0,0205	0,0088	0,0059	0,0320	0,0048	0,0142
19. PME	0,0	0,0000	0,0002	0,0004	0,0003	0,0001	0,0006	0,0003	0,0014
20. FME	0,0	0,0000	0,0017	0,0027	0,0021	0,0011	0,0057	0,0017	0,0041
21. MACH	0,0	0,0000	0,0007	0,0011	0,0009	0,0004	0,0013	0,0003	0,0013
22. TEQ	0,0	0,0000	0,0010	0,0017	0,0011	0,0009	0,0018	0,0010	0,0016
23. ELEC	0,0	0,0001	0,0026	0,0031	0,0029	0,0014	0,0037	0,0011	0,0034
24. NME	0,0	0,0000	0,0002	0,0003	0,0004	0,0012	0,0004	9,0002	0,0004
25. RPE	0,0	0,0002	0,0091	0,0123	0,0124	0,0137	0,0131	0,0203	0,0232
26. CH	0,0	0,0000	0,0021	0,0032	0,0060	0,0016	0,0038	0,0255	0,0039
27. OMA	0,0	0,0000	0,0010	0,0012	0,0054	0,0011	0,0055	0,0010	0,0026
28. CON	0,0	0,0559	0,0042	0,0246	0,0043	0,0092	0,0108	0,0037	0,0034
Total des industries de production de biens	0,0	0,0567	0,0462	0,0900	0,0602	0,2426	0,1004	0,0902	0,0769

1 Augmentation de la production dans chaque industrie de production de biens qui résulte d'une augmentation d'un dollar de la production dans chaque industrie de services.

2 Industries de services : 1. TRAN : transports; 2. PIPE : transport par pipelines; 3. STOR : entreposage; 4. COMM : communications; 5. UTIL : services d'utilité publique; 6. WTR : commerce de gros; 7. RTR : commerce de détail; 8. FIN : finances et affaires immobilières; 9. INSU : assurances; 10. ROY : redevances gouvernementales sur les ressources naturelles; 11. DWE : logements occupés par leur propriétaire; 12. BSER : services aux entreprises; 13. ED : services éducatifs; 14. HEAL : services de santé; 15. ACC : hébergement, repas et boissons; 16. AMUS : divertissements et loisirs; 17. PSER : services personnels; 18. OSER : autres services.

3 Industries de production de biens : 1. AG : agriculture; 2. FIS : pêche et piégeage; 3. FOR : abattage et exploitation forestière; 4. MIN : extraction minière; 5. PET : pétrole brut et gaz naturel; 6. QUAR : carrières et sablières; 7. FOOD : alimentation; 8. BEV : boissons; 9. TO : tabac; 10. RU : caoutchouc; 11. PL : matières plastiques; 12. LE : cuir; 13. TX : textiles; 14. CL : vêtement; 15. WD : bois; 16. FU : meubles et luminaires; 17. PA : papier et industries connexes; 18. PR : imprimerie et édition; 19. PME : métaux primaires; 20. FME : métaux ouvrés; 21. MACH : machines; 22. TEQ : matériel de transport; 23. ELEC : matériel électrique; 24. NME : minéraux non métalliques; 25. RPE : pétrole raffiné et charbon; 26. CH : produits chimiques; 27. OMA : autres produits manufacturés; 28. CON : construction.

SOURCE Estimations du Conseil économique du Canada, fondées sur des données d'entrées-sorties de Statistique Canada.

B Méthodologie de l'analyse de la répartition du revenu

Genre de revenu

Les données sur le revenu peuvent porter sur le « revenu total (monétaire) » ou ses composantes : gains d'emploi, revenu de placements et revenu provenant des transferts gouvernementaux. De toute évidence, les tendances de la répartition du revenu varient selon le genre de revenu considéré. Étant donné que cette étude traite du marché du travail, l'analyse du chapitre 8 porte principalement sur les gains d'emploi (qui est la plus importante des trois composantes du revenu). Les gains tirés d'un emploi (rémunération) ainsi que les gains provenant d'un travail autonome sont compris dans notre définition du revenu d'emploi.

Période de comptabilité

La période de comptabilité est définie comme étant la période visée par chaque ensemble de données observées. Elle peut être horaire, quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou même plus longue. Les recherches sur les tendances des gains sont habituellement axées sur le revenu d'emploi horaire ou annuel. Une analyse fondée sur une période de comptabilité annuelle tient compte des changements tant dans le nombre d'heures travaillées que dans le taux de salaire horaire; la période de comptabilité horaire n'englobe que ce dernier élément. Les tendances dans le nombre d'heures travaillées vont en sens contraire des tendances des taux de salaire, et les études fondées sur les gains annuels peuvent donner des résultats qui diffèrent de ceux issus des analyses centrées sur les gains horaires. De fait, les analyses fondées sur les deux méthodes comptables ont fait état d'une inégalité et d'une polarisation croissantes[1]. Pour cette raison et parce que les variations dans le nombre d'heures des détenteurs d'emploi sont un aspect important de la question de la répartition du revenu, nous avons présenté au chapitre 8 les résultats obtenus en utilisant les gains annuels.

Population

Certains chercheurs s'intéressent à la répartition du revenu personnel tandis que d'autres mettent l'accent sur le revenu familial. Les tendances pour ces deux indicateurs peuvent être passablement différentes. Ainsi, l'évolution de la famille (davantage monoparentale, enfants moins nombreux) et l'augmentation du nombre de familles comptant deux sources de revenu sont des facteurs qui n'influent pas forcément sur les gains individuels de façon significative mais qui ont manifestement une incidence directe sur le revenu des familles. Nous reconnaissons l'importance du revenu familial et certains résultats que nous avons obtenus pour ce groupe sont présentés au chapitre 8. Cependant, étant donné que notre intérêt premier concerne le marché du travail (qui influe le plus directement sur le revenu personnel plutôt que familial), nous mettons l'accent sur la répartition des gains personnels. L'analyse est limitée aux travailleurs qui ont un certain degré de participation au marché du travail. Ici, nous utilisons le concept « actif véritable » (c'est-à-dire un participant effectif à la population active), que nous définissons généralement comme étant une personne dont les gains équivalent à au moins 5 % du salaire industriel moyen (ce qui équivaut approximativement à deux semaines et demie pour quelqu'un qui touche une rémunération moyenne). Nous présentons aussi les résultats obtenus en utilisant d'autres critères de sélection des actifs véritables.

Période de temps

Idéalement, l'analyse des tendances de la répartition du revenu devrait porter sur une longue période pour permettre l'observation des tendances séculaires (et non seulement conjoncturelles). Souvent, la recherche est rendue difficile par l'absence de données pertinentes. L'analyse contenue dans notre étude est fondée sur des données qui vont de 1967 à 1986, et nous faisons aussi certaines observations sur des tendances antérieures et plus récentes. Pour ce qui est des facteurs conjoncturels, les comparaisons entre diverses années correspondant à différents points du cycle économique entraînent une certaine confusion sur le plan des résultats. Par conséquent, notre analyse comporte quatre points d'observation : 1967, 1973, 1981 et 1986, qui correspondent approximativement au point milieu des cycles économiques[2].

Mesures

La recherche sur les tendances de la répartition du revenu s'est généralement intéressée à deux phénomènes :

l'inégalité et la polarisation des revenus. Bien que ces concepts aient beaucoup en commun, ils ne sont pas identiques. L'« inégalité » a trait aux différences dans le pourcentage de revenu détenu par les personnes ou les familles qui composent la population entière; la « polarisation » reflète la mesure dans laquelle la population tend à se retrouver aux deux extrémités de la courbe de répartition du revenu[3]. Même si l'inégalité et la polarisation sont souvent observées simultanément, il est possible de déceler des tendances différentes pour l'une et l'autre dans une même courbe de répartition du revenu. L'étude menée par le Conseil économique du Canada et Statistique Canada ont fait intervenir les deux notions de répartition.

Afin de mesurer l'inégalité du revenu, nous avons utilisé le coefficient de Gini, qui est l'indicateur d'inégalité traditionnel. Essentiellement, le coefficient de Gini mesure l'écart qui sépare la répartition du revenu observée d'une situation de parfaite égalité, c'est-à-dire celle où tout pourcentage de la population correspond à un pourcentage identique du revenu total de la population. Le coefficient de Gini augmente avec le degré d'inégalité, variant de 0 (égalité parfaite) à 1 (inégalité totale)[4].

Le principal indicateur que nous avons utilisé pour évaluer la polarisation se fonde sur le calcul du pourcentage de la population appartenant à une strate donnée de la répartition du revenu (des gains). La mesure la plus courante de la polarisation, et celle que nous avons employée dans cette étude, définit trois groupes de revenu (inférieur, intermédiaire et supérieur) correspondant aux personnes (ou familles) dont le revenu se situe entre des pourcentages donnés du revenu médian de l'année courante; ainsi, nous avons placé dans la strate inférieure les personnes gagnant jusqu'à 75 % du revenu médian, dans la strate intermédiaire, les personnes gagnant entre 75 et 125 % du revenu médian et, dans la strate supérieure, les personnes gagnant plus de 125 % du revenu médian. Puisque la sélection des seuils utilisés pour déterminer ces strates de revenu est arbitraire, nous présentons aussi certains des résultats d'une analyse de sensibilité dans le cadre de laquelle nous avons modifié les limites de ces strates.

Normalisation

Il est important de déterminer les facteurs qui sont à l'origine de toute variation observée dans la répartition du revenu dans le temps. Plusieurs analyses se contentent de comparer les tendances sur le plan de l'inégalité et de la polarisation entre divers sous-groupes de la population pour dégager les causes des variations dans la répartition du revenu. Bien qu'une telle approche puisse fournir une description utile (par exemple, en comparant le profil de polarisation du revenu dans différents groupes industriels), elle ne permet pas d'établir de façon empirique l'apport de divers facteurs à la situation observée. Nous avons donc eu recours à des techniques de « normalisation » plus raffinées[5]. Cette technique est fondée sur l'hypothèse que les déplacements dans la répartition du revenu peuvent provenir de variations dans la structure de la population ou de changements dans le revenu des personnes qui composent la population, ou des deux. Nous désignons les premiers comme étant le facteur « composition » ou structure, et les deuxièmes, le facteur « revenu ».

Pour donner un exemple théorique, supposons qu'il n'y a qu'une seule caractéristique, disons la scolarité, qui influe sur le revenu d'une personne. Supposons en outre qu'au cours d'une période de 20 ans, on a observé que la répartition du revenu est devenue plus inégale. Cela pourrait être dû en totalité au facteur « composition » (la répartition de la scolarité est devenue plus inégale mais les rendements correspondant à différents niveaux d'instruction sont demeurés constants), ou attribuable au facteur « revenu » (les rendements correspondant à différents niveaux de scolarité sont devenus plus inégaux mais la répartition des caractéristiques relatives à l'éducation au sein de la population est demeurée constante), ou encore à une combinaison de ces deux facteurs.

L'idée fondamentale à la base de la technique de normalisation est de mesurer quelle part du changement dans la répartition du revenu peut être expliquée par chacun de ces facteurs. On y parvient en « gelant » l'un des facteurs (par exemple, les caractéristiques relatives à la scolarité au sein de la population) pour toute la période au niveau observé durant la première année de la période. Nous pouvons ensuite voir dans quelle mesure les tendances hypothétiques (normalisées) de la répartition du revenu diffèrent de celles observées dans la réalité. S'il n'y a aucune différence, le facteur « normalisé » (dans le cas présent, la structure de la scolarité) n'a pas joué un rôle important; si l'écart est grand, le facteur joue manifestement un rôle déterminant. Les normalisations dont nous faisons état dans le présent chapitre portent sur le facteur « composition » (soit les variations des parts de la population représentées par différents sous-groupes) et le facteur « revenu ». En ce qui a trait au dernier, nous avons utilisé deux genres de normalisation : une visant à neutraliser les variations dans la forme de la répartition du revenu entre les sous-groupes de la population, et l'autre visant à neutraliser les changements dans les niveaux moyens de gains de ces sous-groupes.

Notes

Chapitre 1

1 En 1986, Industrie, Sciences et Technologie Canada (qui était alors le ministère de l'Expansion industrielle régionale) a parrainé le Programme d'étude sur les industries de services (PEIS). Deux des principaux participants à cette recherche étaient le Fraser Institute et l'Institut de recherches politiques. Au cours des deux années qu'a duré le programme, plus de 80 études portant sur une vaste gamme de questions liées au secteur des services, dont celle des échanges, ont été réalisées. Un aperçu de ces travaux figure dans la publication d'Industrie, Sciences et Technologie Canada intitulée *The Service Sector in the Canadian Economy*, document de travail interministériel, juillet 1989. Des détails de cette analyse ont été publiés par les organismes qui ont mené la recherche. Pour un aperçu des études économiques, voir Herbert G. Grubel et Michael A. Walker, *Service Industry Growth: Causes and Effects*, The Fraser Institute, Vancouver, 1989, et celui de A. R. Dobell et H. E. English, « Canada's trade in services: An overview », document de travail, Institut de recherches politiques, Halifax, 1988. La principale étude parrainée par une province a été réalisée en Ontario; voir George Radwanski, *Ontario Study of the Service Sector*, ministère du Trésor et de l'Économie, Toronto, 1986.

2 Conseil économique du Canada, *L'emploi au futur – Tertiarisation et polarisation*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990.

Chapitre 2

1 Cette section est fondée sur l'étude de H. H. Postner, « The goods/services convergence hypothesis: An analysis », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

2 A.G.B. Fisher, « Production: Primary, secondary, and tertiary », *Economic Record*, vol. 15, juin 1939, p. 24-38.

3 Le point de vue traditionnel est présenté dans T. P. Hill, « On goods and services », *Review of Income and Wealth*, vol. 23, n° 4, décembre 1977, p. 315-338, et « The economic significance of the distinction between goods and services », document présenté à la conférence de l'International Association for Research on Income and Wealth, août 1987.

4 Pour un aperçu des conséquences de cet aspect pour l'analyse économique des activités de services, voir T. P. Hill, « The economic significance of the distinction between goods and services », et P. Petit, « Services », dans *Palgrave Dictionary of Economics*, Stockton Press, New York, 1987.

5 Selon une conception moins classique des services, la possibilité de stockage est intégrée aux compétences que possèdent les gens.

6 Certaines de ces questions ont été analysées en rapport avec la révision courante du Système des comptes nationaux des Nations unies. Voir C. Carson, « Revision of the United Nations System of National Accounts: A revision for the 21st century », document présenté à la rencontre de l'American Economic Association, décembre 1989.

7 Le segment des industries de l'éducation et de la santé qui se trouve dans le secteur des entreprises de l'économie canadienne (la plus grande partie de ces industries se trouve dans le secteur non commercial) est aussi inclus dans le secteur des services traditionnels.

8 Voir Gordon Betcherman et Kathryn McMullen, *La technologie en milieu de travail – Enquête sur l'automatisation au Canada*, Conseil économique du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1986; Conseil économique du Canada, *Innovations, emplois, adaptations*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1987; Communications Canada et Industrie, Sciences et Technologie Canada, *Les technologies et les industries de services*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990; Communications Canada, Industrie, Sciences et Technologie Canada, Emploi et Immigration Canada, et Statistique Canada, « Diffusion of technology survey in the service industries », septembre 1989.

9 Communications Canada et Industrie, Sciences et Technologie Canada, *Les technologies et les industries de services.*

10 Communications Canada et collab., « Diffusion of technology survey ».

11 W. J. Coffey et M. Polèse, « Service activities and regional development: A policy-oriented perspective », document préparé pour la 35e réunion nord-américaine de la Regional Science Association, tenue à Toronto du 11 au 13 novembre 1988.

12 Pour une analyse des taux de rendement privés et sociaux des dépenses de recherche appliquée, voir le rapport du Conseil économique du Canada, *Les enjeux du progrès – Innovations, commerce et croissance*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1983.

13 Voir R. Barras, « Towards a theory of innovation in services », *Research Policy*, vol. 15, n° 4, 1986, p. 161-173, et « Information technology and the service revolution », *Policy Studies*, vol. 5, n° 4, 1985, p. 14-24.

14 James Brian Quinn, « Technology in services: Past myths and future challenges », dans l'ouvrage publié sous la direction de Bruce R. Guile et James Brian Quinn, *Technology in Services: Policies for Growth, Trade, and Employment*, National Academy Press, Washington (D.C.), 1988, p. 16-46.

15 W. J. Perry, « Cultivating technological innovation », dans l'ouvrage publié sous la direction de R. Landau et N. Rosenberg, *The Positive Sum Strategy: Harnessing Technology for Economic Growth*, National Academy Press, Washington (D.C.), 1986, p. 443-451, et R. N. Foster, *Innovation: The Attacker's Advantage*, Summit Books, New York, 1986.

16 R. Barras, « Interactive innovation in financial and business services: The vanguard of the service revolution », *Research Policy*, vol. 19, n° 3, juin 1990, p. 215-237.

17 On retrouve la même conclusion dans A. R. Dobell et H. E. English, « Canada's trade in services: An overview », document de travail, Institut de recherches politiques, Halifax, 1988. Cette étude a été menée dans le cadre du Programme d'étude sur les industries de services, parrainé par le gouvernement fédéral.

18 Le Conseil a récemment examiné le système financier canadien dans le contexte de l'internationalisation des marchés financiers. Voir les rapports du Conseil économique du Canada, *Le nouvel espace financier – Les marchés canadiens et la mondialisation*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1989, et *Les marchés financiers canadiens et la mondialisation*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990.

19 L'analyse précédente au sujet du commerce des services en 1986 est fondée sur l'ouvrage de J. J. McRae, « An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1989.

20 R. G. Harris et D. Cox, « The service sector and trade in the Canadian economy: An input-output analysis », document de travail, The Fraser Institute, Vancouver, 1988.

21 Harris et Cox, « The service sector and trade in the Canadian economy ».

22 Coffey et Polèse, « Service activities and regional development ».

23 W. J. Coffey et collab., *Service Industries in Regional Development*, Institut de recherches politiques, Halifax, 1989.

24 Coffey et collab., *Service Industries in Regional Development*.

25 Voir W. J. Coffey et M. Polèse, « Trade and location of producer services: A Canadian perspective », *Environment and Planning*, vol. 19, 1987, p. 597-611, et « Intrafirm trade in business services: Implications for the location of office-based activities », *Papers of the Regional Science Association*, vol. 62, 1987, p. 71-80.

26 Coffey et collab., *Service Industries in Regional Development*.

27 A. Gillespie et collab., « Information and communications technology and regional development: An information economy perspective », OCDE, *STI Revue*, n° 5, mars-avril 1989, p. 86-111.

28 Coffey et Polèse, « Intrafirm trade in business services ».

29 Coffey et collab., *Service Industries in Regional Development*.

30 A. Gunter Pauli, *Services: The Engine of the European Economy*, ESIF 1, Hazell Watson and Viney Limited, Aylesbury, Buckinghamshire, 1987.

31 Voir, par exemple, Gillespie et collab., « Information and communications technology »; Barry Lesser, « A chance for the disadvantaged », *Policy Options*, vol. 7, n° 10, décembre 1986, p. 32-33; l'ouvrage publié sous la direction de Maurice Estabrooks et Rodolphe Lamarche, *Telecommunications: A Strategic Perspective on Regional, Economic and Business Development*, The Canadian Institute for Research and Regional Development, Moncton, 1987; Rodolphe Lamarche, « High technology, telecommunications and regional development: A survey of the literature », *Canadian Journal of Regional Science*, vol. 9, n° 3, automne 1986, p. 341-351; Conseil des sciences du Canada et Association canadienne de la technologie avancée, *Embrayer le moteur technologique : stratégies pour le développement économique des collectivités*, Le Conseil, Ottawa, 1990.

32 Pour une analyse détaillée de la définition et du calcul de « l'unité de travail moyenne » (UTM) voir Statistique Canada, *Construction d'une base de données longitudinale sur les entreprises canadiennes – Un outil de recherche pour l'étude de l'emploi*, n° 18-501 au catalogue, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1988.

33 David L. Birch, *Job Creation in America: How Our Smallest Companies Put the Most People to Work*, The Free Press, New York, 1987.

CHAPITRE 3

1 Colin Clark, *The Conditions of Economic Progress*, Macmillan, Londres, 1re édition, 1940, 3e édition, 1957.

2 W. Baumol, « Macroeconomics of unbalanced growth: The anatomy of urban crisis », *American Economic Review*, vol. 57, n° 3, 1967, p. 415-426; Victor R. Fuchs, *The Service Economy*, National Bureau of Economic Research, New York, 1968.

3 Rudiger Dornbusch et collab., *The Case for Manufacturing in America's Future*, Eastman Kodak Company, Rochester, 1988; Gregory Schmid, « Manufacturing: The key to future jobs », *Challenge*, novembre-décembre 1988, p. 54-56.

4 Des différences au niveau des périodes d'échantillonnage, des formes fonctionnelles et de la spécification pourraient influer sur l'estimation de la propension marginale à consommer. Nous avons expérimenté avec un certain nombre de formes fonctionnelles. Bien que les estimations soient inévitablement différentes, selon la spécification et les diverses façons de mesurer le revenu, la propension marginale à consommer des biens était systématiquement plus élevée que la propension marginale à consommer des services. Des contraintes d'espace ne nous permettent pas de présenter ici toutes les équations estimées.

5 Voir, par exemple, Fuchs, *The Service Economy*, et Magun, « The rise of service employment in the Canadian economy », *Relations industrielles*, vol. 37, n° 3, 1982, p. 528-556.

6 H. G. Grubel et M. A. Walker, *Service Industry Growth : Causes and Effects*, The Fraser Institute, Vancouver, 1988.

7 Fuchs, *The Service Economy*, et Magun, « The rise of service employment ».

8 R. Wisner et M. Bédard, « The measurement of productivity by sector: A brief survey », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, juillet 1988, qui présente une autre analyse du rendement sur le plan de la productivité du secteur des biens et de celui des services à partir d'estimations de la productivité totale des facteurs (PTF). Wisner et Bédard y examinent également la qualité des données qui servent à mesurer le produit intérieur brut. Parce qu'il n'a pas été possible de regrouper les résultats au sujet de la PTF pour les harmoniser avec la classification du secteur des services que nous avons employée dans le présent rapport, et parce que notre intérêt premier est d'expliquer la croissance de l'emploi, l'analyse qui figure dans le texte est axée sur les mesures de la productivité du travail.

9 Andrew Sharpe, « The measurement of constant dollar gross domestic product – How good are the data? », Centre canadien de la productivité et du marché du travail, document polycopié, Ottawa, 1986.

10 Sharpe, « The measurement of constant dollar gross domestic product », p. 2.

11 Statistique Canada, « Sources et méthodes pour les industries de services dans les tableaux d'entrées-sorties du Canada », vol. 2, document polycopié, Ottawa, 1988.

12 Les chercheurs aux États-Unis ont utilisé les rendements sur le marché des valeurs mobilières comme mesure approximative de la croissance de la productivité dans les services, évitant ainsi le problème. Voir, par exemple, G. R. Faulhaber, « Sectoral productivity measurement and capital markets » paru dans *The Service Economy*, Coalition of Service Industries, vol. 3, n° 3, juillet 1989. Bien qu'il n'y ait pas de données sur l'importance de cette erreur au Canada, Postner et Wesa ont élaboré une technique permettant de contourner le problème de la mauvaise affectation de la productivité du secteur des services. Celle-ci est axée sur la croissance de la productivité par produit final, par exemple, sur la production d'aliments, de vêtements, de divertissements et de services personnels plutôt que sur la productivité par industrie. Voir H. H. Postner et L. M. Wesa, *La croissance de la productivité – Une analyse interindustrielle*, Conseil économique du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1983; pour les États-Unis, voir E. F. Denison, *Estimates of Productivity Change by Industry: An Evaluation and Alternative*, The Brookings Institution, Washington (D.C.), 1989.

13 H. H. Postner, « The contracting-out problem in service sector analysis: Choice of statistical unit », *The Review of Income and Wealth*, vol. 36, n° 2, juin 1990, p. 177-186.

14 Grubel et Walker, *Service Industry Growth*.

15 D. B. McFetridge et D. A. Smith, *The Economics of Vertical Disintegration*, The Fraser Institute, Vancouver, 1989.

16 H. H. Postner et L. M. Wesa, « Sources of Canadian employment change: A decomposition analysis », document n° 339, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1987.

17 W. F. Empey, « Contracting-out of services by manufacturing industries », Institut de recherches politiques, Victoria (C.-B.), 1988, et McFetridge et Smith, *The Economics of Vertical Disintegration*.

18 J. Niosi, « La montée des conglomérats », un rapport polycopié de la Division des études sociales et économiques, Statistique Canada, Ottawa, 1987.

19 Pour une analyse plus détaillée, voir Postner, « The contracting-out problem ».

20 H. H. Postner, « Problems of identifying and measuring intermediate (producer) services in the compilation and use of input-output tables », *The Review of Income and Wealth*, vol. 28, n° 2, juin 1982.

21 Statistique Canada, « Compte rendu d'une enquête sur l'utilisation et la provenance des services aux entreprises », document préparé par la Division des services, Ottawa, septembre 1989.

22 Que l'industrie des services d'utilité publique ait vendu une si faible part de ses services aux consommateurs peut s'expliquer par le fait qu'une grande partie de la production de cette industrie est allée à la composante de la demande finale appelée « dépenses personnelles pour l'électricité, le gaz et les autres carburants ». La question est de savoir si l'on doit

considérer l'électricité, le gaz et les autres carburants comme des biens ou des services. S'ils étaient comptabilisés comme des services, le chiffre serait beaucoup plus élevé.

23 Le fait que 5,5 % de la production de l'industrie du commerce de détail est allé aux services aux consommateurs peut aussi sembler faible. Cela s'explique par le traitement des statistiques sur le commerce de détail dans le système d'entrées-sorties et la différence entre les marges au détail sur les biens et les services. Dans la comptabilité d'entrées-sorties, les magasins de détail sont considérés comme des producteurs de marges de détail, qui sont définies comme étant le montant des ventes de biens et services moins le coût des biens et services acquis en vue de la revente. Par conséquent, lorsqu'un consommateur fait un achat, il (elle) achète directement une marge de détail auprès du détaillant et paie simultanément celui-ci pour le coût du produit. Dans la vie courante, la personne verse une somme pour la transaction mais le système d'entrées-sorties traite cette transaction comme si la personne payait pour deux articles distincts. Au Canada, les marges des détaillants sur les services sont habituellement inférieures à celles observées dans le cas des biens. L'explication du chiffre peu élevé des dépenses des consommateurs pour des services personnels est plus complexe. En 1985, mise à part la vente de volumes importants de services à d'autres industries, cette industrie a vendu pour 433,3 millions de dollars (en dollars constants de 1981) de production à la composante de la demande finale appelée « dépenses personnelles pour des pièces et des réparations de véhicules automobiles », et 443,7 millions de dollars (en dollars constants de 1981) au poste « dépenses courantes des gouvernements pour des biens et des services ». Ces deux composantes représentaient 22,6 % de la production totale de l'industrie des services personnels en 1985. Puisque le gouvernement ne pouvait être considéré comme faisant partie du public en général, la comptabilité du montant correspondant de 443,7 millions de dollars ne soulevait aucun problème. Cependant, une fraction du 433,3 millions de dollars étant allée à des dépenses de consommation pour des réparations de véhicules automobiles, celle-ci devrait normalement figurer parmi les dépenses des consommateurs pour des services. Malheureusement, on ne peut faire un tel départage avec ces données. Par conséquent, le chiffre sous-estime la valeur véritable des dépenses de consommation pour des services personnels.

24 Voir, par exemple, D. Bell, *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, New York, 1973, et R. K. Shelp, *Beyond Industrialization: Ascendency of the Global Service Economy*, Praeger, New York, 1981.

25 Dornbusch et collab., *The Case for Manufacturing in America's Future*.

26 S. Cohen et J. Zysman, *Manufacturing Matters: The Myth of the Post-Industrial Economy*, Basic Books, New York, 1987.

27 D.C.A. Curtis et K.S.R. Murthy, « Goods sector-service sector structural change and Canadian economic growth: A dynamic multisectoral modelling analysis », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1989.

28 Dans la réalité, les responsables des politiques auraient à composer avec un nombre beaucoup plus élevé de contraintes politiques et économiques que celles envisagées dans les simulations du modèle.

29 Wassily W. Leontief, *Input-Output Economics*, Oxford University Press, New York, 1966.

30 Pour plus de détails sur les applications du modèle d'entrées-sorties, voir Statistique Canada, *La structure d'entrées-sorties de l'économie canadienne en 1961*, vol. 1 et 2, nos 15-501 et 15-502 au catalogue, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1969.

31 K. Miyazawa, *Input-Output Analysis and the Structure of Income Distribution*, Springer-Verlag-Berlin, Heidelberg, 1976.

32 Pour une analyse plus détaillée de la méthode et des résultats de l'analyse d'entrées-sorties, voir Tom Siedule, « The interdependence of industrial activities », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

33 L'information présentée dans les tableaux A-1 et A-2 est résumée dans les graphiques 3-4 à 3-7 du texte. Le graphique 3-4 correspond aux totaux des colonnes du tableau A-1, le graphique 3-5 correspond aux totaux des colonnes du tableau A-2, le graphique 3-6 correspond aux totaux des lignes du tableau A-1 et le graphique 3-7 correspond aux totaux des lignes du tableau A-2.

34 On pourrait faire valoir qu'étant donné que les données d'entrées-sorties sont désagrégées en un plus grand nombre d'industries de biens que d'industries de services, le degré de stimulation des services qui correspond à une augmentation d'un dollar de la production de chaque industrie productrice de biens serait plus grand que le degré de stimulation des industries de biens provoqué par une hausse d'un dollar de la production de chaque industrie de services. Cependant, lorsque le degré de stimulation provenant des deux secteurs est ramené à une base commune, le taux relatif de chaque industrie dans le secteur de « réception » demeure essentiellement inchangé.

35 Les résultats pour la période 1982-1985 ne sont pas présentés parce qu'ils ne sont pas directement comparables à ceux correspondant aux périodes antérieures. Les données pour 1982-1985 sont en dollars constants de 1981, tandis que celles qui visent la période 1971-1981 sont en dollars constants de 1971.

36 Voir Conseil économique du Canada, *Patrimoines*, Vingt-sixième Exposé annuel, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1989. C'était le scénario de référence le plus récent au moment où nous avons procédé à notre analyse.

Chapitre 4

1 Des analyses plus détaillées de la composition de la croissance du secteur des services dans un certain nombre de pays de l'OCDE (à l'exclusion du Canada) sont présentées dans les ouvrages suivants : Tom Elfring, *Service Sector Employment in Advanced Economies: A Comparative Analysis of its Implications for Economic Growth*, Avebury, Aldershot, 1988, et « New evidence on the expansion of service employment in advanced economies », *Review of Income and Wealth*, vol. 35, n° 4, décembre 1989, p. 409-440; Robert Bednarzik, « Employment profile of the service sector in selected OECD countries », Projet sur le changement technologique et le développement des ressources humaines dans le secteur des services, OCDE, Centre de recherches et d'innovation en éducation, ébauche, Paris, le 31 mai 1989.

2 Conseil économique du Canada, *Recibler les priorités*, Vingt-cinquième Exposé annuel, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1988.

3 Pour une analyse détaillée de l'hypothèse des déplacements sectoriels, voir l'article de D. M. Lilien, « Sectoral shifts and cyclical unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 90, n° 4, 1982, p. 777-793. Des données sur la situation canadienne figurent dans l'article de Lucie Samson, « A study of the impact of the sectoral shifts on aggregate unemployment in Canada », *Revue canadienne d'économique*, vol. 18, n° 3, 1985, p. 518-530.

4 Cette mesure de la dispersion interindustrielle de l'emploi est définie comme étant l'écart-type des taux de croissance de l'emploi dans les diverses industries par rapport à la croissance moyenne de l'emploi (dans toutes les industries), pondéré en fonction de la part de chaque industrie dans l'emploi total.

5 Voir Surendra Gera et Syed Sajjadur Rahman, « Sectoral labour mobility and Canadian unemployment: Evidence from the 1980s », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990; Janet Neelin, « Sectoral shifts and Canadian employment », *Review of Economics and Statistics*, vol. 69, n° 4, 1987, p. 718-723; Andrew Burns, « Le chômage au Canada – Aspects frictionnels, structurels et conjoncturels », document de travail n° 1, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990. Pour une analyse critique des résultats visant les États-Unis, voir K. G. Abraham et L. Katz, « Cyclical unemployment: Sectoral shifts or aggregate disturbances », *Journal of Political Economy*, vol. 94, n° 3, 1986, p. 507-522.

6 Cette section est fondée sur l'étude de Syed Sajjadur Rahman, « Has the rise of the service sector moderated cyclical fluctuations in employment? », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

7 Voir G. H. Moore, « The service industries and the business cycle », *Business Economics*, vol. 23, n° 2, avril 1987, et J. B. Quinn et collab., « Technology in services », *Scientific American*, vol. 257, n° 6, décembre 1987.

8 Les périodes de récession sont caractérisées par une diminution en termes absolus du niveau du produit national brut réel. Pour plus de détails sur la performance récente du Canada à cet égard, voir Ranga Chand, « Employment during recessions: The boost from services », *Canadian Business Review*, été 1986, p. 37-40. Pour une analyse approfondie des dates de retournement du cycle économique au Canada, voir Philip Cross, « Les cycles d'affaires au Canada, 1950-1981 », *La conjoncture économique*, mars 1982, Statistique Canada, Ottawa, p. xxvi-xxxvi.

9 Garnett Picot et John Baldwin, « Le comportement des démissions et des mises à pied par industries », *L'Observateur économique canadien*, octobre 1990.

10 Les cessations d'emploi sont fondées sur le nombre de formules de relevé d'emploi émises par les employeurs, tandis que le dénombrement des « emplois-personnes » est basé sur le nombre de formules T-4 (impôt sur le revenu) émises par les employeurs. À noter que le fichier administratif pourrait comporter une certaine marge d'erreur, principalement en raison du fait que des employeurs pourraient ne pas avoir remis une formule de relevé d'emploi ou une formule T-4. Afin d'évaluer la validité des estimations effectuées à partir de ces données, une comparaison a été faite pour l'année 1986 avec les taux de cessation d'emploi calculés à partir de l'Enquête sur l'activité du marché du travail, une enquête réalisée auprès des ménages dans le cadre de laquelle des renseignements ont été recueillis parmi les travailleurs concernant leur expérience sur le marché du travail au cours de l'année précédente. Bien que certaines différences aient été relevées, le nombre de cessations d'emploi et les raisons de celles-ci étaient très rapprochées d'une source à l'autre. Pour plus de renseignements, voir Marcel Bédard, « A comparison of separations from the ROE and LMAS files », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990, et Picot et Baldwin, « Le comportement des démissions et des mises à pied ».

11 Même si, dans le cadre de l'Enquête sur l'activité du marché du travail, on a pu recueillir auprès des répondants des renseignements au sujet d'un maximum de cinq emplois, nous nous sommes limités dans notre analyse à la période correspondant aux deux premiers emplois seulement parce que le nombre d'observations dans le cas d'un troisième, quatrième ou cinquième emploi était trop restreint pour permettre une analyse statistique significative.

12 Pour une analyse des profils de cessation d'emploi à différents moments du cycle économique, voir Picot et Baldwin, « Le comportement des démissions et des mises à pied ».

13 Ces statistiques sont fondées sur l'échantillon des répondants à l'Enquête sur l'activité du marché du travail qui ont signalé ne plus occuper le premier emploi qu'ils détenaient en 1986. Parmi les 78,6 % de répondants qui ont indiqué avoir obtenu un autre emploi avant la fin de 1987, tous ne détenaient pas forcément encore cet emploi à la fin de 1987; certains n'étaient plus employés tandis que d'autres avaient encore une fois changé d'emploi.

14 La distinction parmi les répondants qui ne s'étaient pas trouvé un autre emploi entre ceux qui voulaient du travail et ceux qui n'en voulaient pas est tirée des réponses à la fin de la période visée par l'enquête (la dernière semaine de 1987). Naturellement, ces réponses ne reflètent pas nécessairement les préférences des personnes qui ont subi une cessation d'emploi pour l'ensemble de la période de chômage; par exemple, certains répondants qui ont déclaré ne pas souhaiter se trouver un autre emploi pouvaient être des travailleurs découragés qui avaient cherché, sans succès, à se replacer ailleurs.

15 Voir, par exemple, Garnett Picot et Ted Wannell, « Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne », *La population active*, Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, mars 1987, et Diane E. Herz, « Worker displacement in a period of rapid job expansion, 1983-87 », *Monthly Labor Review*, vol. 113, n° 5, mai 1990.

Chapitre 5

1 Voir Organisation de coopération et de développement économiques, *Flexibilité et marché du travail : le débat aujourd'hui*, OCDE, Paris, 1986.

2 Voir Bennet Harrison et Barry Bluestone, « The dark side of labour market "flexibility": Falling wages and growing income inequality in America », document de travail n° 17 sur l'analyse du marché du travail, Programme sur l'emploi dans le monde, Organisation internationale du travail, Genève, 1987, et Guy Standing, « European unemployment, insecurity and flexibility: A social dividend solution », document de travail n° 23 sur l'analyse du marché du travail et la planification de l'emploi, Organisation internationale du travail, Genève, 1989.

3 Voir Eileen Appelbaum, « Restructuring work: Temporary, part time and at-home employment », dans l'ouvrage publié sous la direction de Heidi Hartmann, *Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women's Employment*, National Academy Press, Washington (D.C.), 1987.

4 Il y a eu un certain nombre d'études portant sur ses composantes, notamment le travail à temps partiel. Voir, par exemple, Travail Canada, *Le travail à temps partiel au Canada : Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1983.

5 Voir A. E. Polivka et T. Nardone, « On the definition of "contingent work" », *Monthly Labor Review*, vol. 112, n° 12, décembre 1989, p. 9-16, et Richard S. Belous, *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Sub-Contracted Workforce*, National Planning Association, Washington (D.C.), 1989.

6 Polivka et Nardone, « On the definition of "contingent work" ».

7 Catherine Hakim, « Trends in the flexible workforce », *Employment Gazette*, novembre 1987, p. 549-560.

8 Belous, *The Contingent Economy*.

9 À noter que cette définition opérationnelle du travail « aléatoire » s'écarte de la notion de service à long terme chez un employeur. Ainsi, un nombre significatif de travailleurs à temps partiel démontrent une telle participation et, à tous les égards, font partie des effectifs « permanents » de leur employeur. De même, plusieurs travailleurs de l'industrie des services aux entreprises, que Belous inclut parce qu'elle constitue la principale source de services de ressources humaines en sous-traitance pour les employeurs, travaillent de façon continue chez un employeur, même s'ils n'ont pas de liens avec les entreprises auxquelles leurs services sont fournis. Pour plus de détails, voir Belous, *The Contingent Economy*.

10 Hakim, « Trends in the flexible workforce ».

11 C. Büchtemann et S. Quack, « Passerelles ou pièges ? Les emplois atypiques en République fédérale d'Allemagne », paru dans l'ouvrage publié sous la direction de Gerry et Janine Rodgers, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Organisation internationale du travail, Genève, 1989.

12 À noter qu'il y a eu rupture dans cette série de données en 1975. Avant cette date, Statistique Canada définissait le travail à temps partiel comme correspondant à moins de 35 heures de travail par semaine, tandis que depuis 1975, il est défini comme correspondant à moins de 30 heures de travail par semaine.

13 Statistique Canada, *Dépenses des familles au Canada, 1986*, n° 62-555 au catalogue, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, mars 1989, p. 130 et 131.

14 Fondé sur des calculs tirés de l'Enquête sur l'activité du marché du travail, 1986.

15 Selon des données sur le taux des promotions, les employés à temps partiel sont aussi relativement défavorisés en ce qui a trait aux hausses de rémunération ultérieures. Dans le secteur réglementé en vertu des lois fédérales, les renseignements recueillis en vue de répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* montrent que les travailleurs à temps plein ont deux fois plus de chances d'avoir de l'avancement que les travailleurs à temps partiel; ainsi, en 1988, 12,2 % de tous les travailleurs à temps plein ont eu une promotion comparativement à seulement 5,7 % des travailleurs à temps partiel. La disparité est évidente même lorsqu'on compare les employés appartenant au même groupe professionnel : parmi les travailleurs de bureau (qui représentent 73 % de tous les travailleurs à temps partiel dans ce secteur et constituent le groupe professionnel le plus important chez les travailleurs à temps partiel), 14 % des employés à temps

plein ont obtenu de l'avancement en 1988 contre seulement 6,7 % des travailleurs à temps partiel. Voir Emploi et Immigration Canada, *Loi sur l'équité en matière d'emploi – Rapport annuel, 1989*, EIC, Hull (Qué.), 1989.

16 Ces chiffres proviennent de l'Enquête sur l'activité du marché du travail. La situation est semblable pour les autres avantages sociaux. Ainsi, une enquête réalisée par Hewitt Associates révèle que les avantages suivants sont offerts à plus de 90 % des employés à temps plein dans les grandes entreprises, mais à moins du quart des employés travaillant moins de 20 heures par semaine : l'assurance-vie, les régimes de pension, les régimes d'assurance-invalidité de longue durée, les régimes d'assurance-médicale supplémentaire, les soins dentaires et le paiement des primes d'assurance-maladie dans les provinces où cela s'applique. Voir Hewitt Associates, *Benefits for Canadian Part-Time Employees*, un rapport préparé pour Travail Canada, Hewitt Associates, Toronto, 1985.

17 Gordon Betcherman, « Union membership in a service economy », paru dans l'ouvrage publié sous la direction de Michel Grant, *Enjeux des années 1990 pour les relations industrielles*, compte rendu des délibérations de la 26e conférence de l'Association canadienne des relations industrielles, 1989.

18 Cette part de l'emploi temporaire ne comprend pas les emplois identifiés comme étant de nature saisonnière. Une tranche additionnelle de 8,7 % des emplois ayant pris fin en 1987 était de nature saisonnière; par conséquent, si le travail tant saisonnier que non saisonnier est pris en considération, la part de l'emploi temporaire s'élève à 20 %. Soulignons que les emplois temporaires (tant saisonniers que non saisonniers) identifiés dans le cadre de l'Enquête sur l'activité du marché du travail ne comportaient aucun critère de durée.

19 Les données de l'Enquête sur l'activité du marché du travail englobent les expériences de travail jusqu'à la fin de l'année civile 1987. En appliquant ce critère de sélection, nous avons ainsi été en mesure de disposer d'une période d'observation d'au moins six mois (semaines 27 à 52) pour chaque emploi déclaré au cours de la première moitié de 1987. Les données correspondant à cette période de temps nous ont permis d'identifier quels emplois parmi ceux déclarés durant les six premiers mois ont duré ou non 26 semaines ou plus.

20 La principale hypothèse est celle d'un « état stationnaire » où la durée éventuelle d'un emploi n'est pas reliée à la date particulière d'après laquelle la durée d'occupation de l'emploi est observée. Dans un tel contexte, il y a une probabilité égale qu'une période d'emploi en cours relevée par l'Enquête sur la population active ait été observée à un point ou à un autre de la durée éventuelle de cette période d'emploi. Par conséquent, le point où s'est effectué le relevé de l'EPA est, en moyenne, situé à mi-chemin de la durée de la période d'emploi totale. En d'autres termes, la moyenne estimée de la durée de l'emploi est deux fois la moyenne de la période d'emploi observée. Pour plus de détails au sujet de cette technique d'estimation, voir Stephen A. Salant, « Search theory and duration data: A theory of sorts », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, n° 1, février 1977, p. 39-57, et Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi, 1984*, OCDE, Paris, 1984, p. 55 et 56.

21 L'Enquête sur l'activité du marché du travail comporte deux fichiers secondaires; l'unité d'analyse est le travailleur dans l'un et l'emploi dans l'autre. Dans l'analyse qui suit, l'unité d'analyse est l'emploi.

22 Nous avons aussi examiné le rapport entre la taille de l'entreprise et le taux de l'emploi temporaire. Il y avait très peu de corrélation entre ces variables puisque l'emploi temporaire représentait 11,4 %, 9,1 %, 11 % et 11,9 %, respectivement, des emplois ayant pris fin dans les entreprises dont l'effectif était inférieur à 20, de 20 à 99, de 100 à 499, et de 500 employés ou plus.

23 Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, n° 72-002 au catalogue, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, mars, juin, septembre et décembre 1989.

24 Dennis Maki, *The Market for Employment, Personnel and Security: A Service Sector Analysis*, The Fraser Institute, Vancouver, 1988; DPA Group Inc., « Rôle et fonctionnement des agences de placement et des services de personnel temporaire du secteur privé au Canada », document préparé pour la Direction de l'évaluation des programmes, Emploi et Immigration Canada, DPA Group, Vancouver, 1988; Ernest Akyeampong, « The changing face of temporary help », *Perspectives on Labour and Income*, été 1989, p. 43-49.

25 DPA Group Inc., « Rôle et fonctionnement des agences ».

26 Margaret White et Marcy Cohen, « The impact of computerization on temporary office workers: Some empirical evidence », document polycopié, Women's Skill Development Society, Vancouver, septembre 1988, p. 12 et 13.

27 Ces données proviennent de Akyeampong, « The changing face of temporary help ».

28 Lawrence Fric, « A study of the temporary help labour market: Differences from part-time – characteristics – fringe benefits », document polycopié, Federation of Temporary Help Services, Toronto, 1985; Marcy Cohen et Margaret White, « The impact of computerization and economic restructuring on women employment opportunities: A research and policy analysis », un document préparé pour Travail Canada, Vancouver, 1987.

29 Cohen et White, « The impact of computerization and economic restructuring ».

30 De même, les avantages sociaux offerts aux travailleurs des services de main-d'œuvre temporaire sont généralement minimes. Voir Fric, « A study of the temporary help labour market ».

31 Akyeampong, « The changing face of temporary help ».

32 DPA Group Inc., « Rôle et fonctionnement des agences ».

33 En évaluant les gains des travailleurs des services de main-d'œuvre temporaire sur une base annuelle, il est important de noter que les trois quarts de ces travailleurs sont employés seulement pour une partie de l'année; la moyenne du groupe n'est que de 13 semaines. Voir Akyeampong, « The changing face of temporary help ».

34 Bien que plusieurs analyses de l'emploi non standard englobent tous les travailleurs autonomes, nous avons exclu ici les travailleurs autonomes qui avaient eux-mêmes des employés. Ces personnes sont des employeurs et ont tendance à avoir des expériences économiques passablement différentes (moins « aléatoires ») de celles des personnes travaillant à leur propre compte. Pour les fins de la comparaison avec d'autres études, nous avons fourni certains exemples de calculs fondés sur l'emploi autonome total.

35 Gary Cohen, *Les Canadiens entreprenants : travailleurs autonomes au Canada*, Statistique Canada, n° 71-536 au catalogue, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1988.

36 Au cours de la même période, la croissance de l'emploi autonome total a représenté 21 % de tous les nouveaux emplois et la part de l'emploi autonome dans la main-d'œuvre totale est passée de 10,8 % à 13,4 %.

37 À un degré plus poussé de désagrégation que celui présenté dans le tableau, des taux élevés de travail autonome à son propre compte ont été enregistrés dans les services personnels (où il représentait 43 % de l'emploi total en 1989), dans la pêche et le piégeage (40 % en 1986), dans les divertissements et loisirs (16 % en 1989), dans les assurances et affaires immobilières (11 % en 1986), ainsi que dans les services aux entreprises (12 % en 1989).

38 Cohen, *Les Canadiens entreprenants*.

39 Ces données sur le nombre d'heures travaillées ainsi que les chiffres sur la durée d'occupation des postes et les gains dans le cas du travail autonome à son propre compte sont tirées de Cohen, *Les Canadiens entreprenants*. Les données sur les heures et la durée d'occupation des postes s'appliquent à 1986, tandis que les statistiques sur les gains ont trait à 1985.

40 Les calculs sur l'emploi non standard global sont fondés sur des estimations qui tenaient compte du chevauchement qui existe entre ces diverses formes d'emploi.

41 Plusieurs études étrangères englobent toutes les formes d'emplois autonomes. Lorsque cela est fait pour le Canada, on observe que la part de l'emploi non standard était légèrement supérieure à 35 % en 1985, ce qui aurait placé le Canada au milieu de l'échelle prédominante estimée par Hakim dans le cas de la Communauté économique européenne pour cette année-là. Voir Hakim, « Trends in the flexible workforce ».

42 Notre analyse est fondée sur l'emploi au cours des six premiers mois afin de pouvoir identifier les emplois de courte durée (26 semaines ou moins). À noter que l'estimation découlant de l'Enquête sur l'activité du marché du travail est plus élevée que le taux de travail non standard dérivé de l'Enquête sur la population active. Cela pourrait s'expliquer par des différences sur le plan des méthodes, notamment au moment de supprimer le chevauchement entre les formes d'emploi non standard. Dans le cas de l'Enquête sur l'activité du marché du travail, sur l'ensemble des postes qui existaient durant la première moitié de 1987, nous avons d'abord identifié tous les emplois de courte durée, c'est-à-dire ceux qui devaient prendre fin dans un délai de six mois ou moins. Parmi les emplois restants rémunérés par un salaire (de longue durée), nous avons identifié ceux qui étaient à temps partiel et, des emplois restants (à temps plein), nous avons sélectionné ceux qui étaient de nature temporaire (c'est-à-dire ceux qui ont pris fin parce qu'ils étaient temporaires et non saisonniers). Puis, aux emplois restants non rémunérés par un salaire (de longue durée), nous avons ajouté tous les travailleurs autonomes à leur propre compte et les employeurs à temps partiel. Étant donné que les renseignements permettant de distinguer entre les emplois à temps partiel et à temps plein non rémunérés par un salaire n'étaient pas disponibles, nous avons supposé que la proportion des employeurs à temps partiel était la même que dans l'Enquête sur la population active (environ 5 %). Dans le cas de l'EPA, nous avons commencé par identifier tous les travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire la moyenne mensuelle de ceux qui ont été rejoints par l'enquête). Du reste des travailleurs (à temps plein), nous avons identifié ceux qui étaient employés dans des postes de courte durée (occupation du poste pour une durée inférieure à trois mois). Enfin, parmi les travailleurs (à temps plein, de longue durée) qui restaient, nous avons identifié les travailleurs autonomes à leur propre compte (les travailleurs autonomes à leur propre compte à temps partiel et pour des périodes de courte durée avaient déjà été pris en compte au cours des deux premières étapes). Parce qu'il était impossible d'identifier les travailleurs autonomes à leur propre compte à temps plein et de longue durée avec les données de l'EPA dont nous disposions, nous avons utilisé la proportion à long terme de 90 % provenant de l'étude de Cohen, *Les Canadiens entreprenants*. Une source d'écart entre les estimations de l'EPA et celles de l'EAMT au sujet du nombre total d'emplois non standard est que la première, en observant les travailleurs à un moment précis à chaque mois, risque de ne pas capter un certain nombre d'emplois à court terme que les travailleurs auraient déjà laissé ou s'apprêteraient à accepter, à d'autres moments durant le mois. L'EAMT fournit par contre une estimation précise de tous les emplois au cours de la première moitié de l'année. Une autre raison à l'origine des écarts entre l'EAMT et l'EPA est que seule cette dernière nous a permis d'identifier les emplois temporaires. Enfin, dans chaque fichier, les estimations exigent de faire certaines hypothèses qui ne sont pas identiques.

43 Dans notre analyse, les facteurs qui exercent une influence sur le taux global de l'emploi non standard sont les changements démographiques (l'âge, le sexe) et la structure

industrielle de l'emploi, ainsi que l'évolution de l'importance relative des divers groupes selon le sexe, l'âge et l'industrie. Dans le cadre d'une analyse des variations de tendances, nous avons appliqué les proportions de 1975 pour ce qui est de l'âge, du sexe et de l'industrie aux taux individuels de 1988, isolant ainsi l'effet des changements survenus dans la composition de la main-d'œuvre. Il faut souligner, toutefois, qu'avec une telle méthode, nous ne tenons pas compte de l'effet du taux global sur l'évolution de l'importance relative des groupes particuliers ou de l'interaction entre le taux et les changements sur le plan de la composition de la main-d'œuvre.

44 L'initiative la plus remarquable a été la Commission Wallace sur le travail à temps partiel qui a étudié attentivement plusieurs de ces questions au début des années 80. Voir Travail Canada, *Le travail à temps partiel au Canada*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1983. Depuis ce temps, la présence prépondérante des femmes dans la main-d'œuvre à temps partiel a amené un certain nombre d'organismes féminins à faire pression pour que les questions touchant au travail à temps partiel demeurent au centre des préoccupations des gouvernements.

45 Le travail autonome à son propre compte soulève des questions quelque peu différentes sur le plan des politiques. D'un côté, le travail autonome est une forme d'emploi qui produit des revenus inférieurs et instables dans la majorité des cas, avec évidemment de faibles niveaux de protection en ce qui a trait aux régimes d'avantages sociaux. Par ailleurs, les forces du marché, y compris l'élément risque, sont inhérentes à l'entrepreneurship et expliquent sa prolifération : seuls ceux qui réussissent le mieux à déceler et à exploiter un créneau du marché prospèrent et prennent de l'expansion, tandis que les autres gagnent beaucoup moins et peuvent éventuellement en venir à se retirer du marché. S'il y a place pour l'intervention politique dans ce secteur du marché du travail, celle-ci devrait probablement prendre la forme d'une aide destinée à améliorer la sécurité économique à plus long terme des personnes qui sont des travailleurs autonomes à leur propre compte, sans s'interposer, à court terme, aux signaux appropriés du marché.

46 Des estimations des coûts supplémentaires que devraient assumer les employeurs s'ils offraient les régimes d'avantages sociaux sur une base proportionnelle aux employés à temps partiel figurent dans l'article de Frank Reid et Gerald S. Swartz, « Prorating of fringe benefits for part-time workers », Centre de relations industrielles, Toronto, 1982.

Chapitre 6

1 Kenneth I. Spenner, « Deciphering Prometheus: Temporal change in the skill level of work », *American Sociological Review*, vol. 48, décembre 1983, p. 824-837.

2 Daniel Bell, *Vers la société post-industrielle*, traduction française, Éditions Robert Laffont, Paris, 1976.

3 Harry Braverman, *Travail et capitalisme monopoliste – La dégradation du travail au XX^e siècle*, traduction française, François Maspero, Paris, 1976.

4 Voir, par exemple, Gary S. Becker, *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York, 1964, 2^e édition, 1975; Jacob Mincer, *Schooling Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974; Theodore W. Schultz, *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*, The Free Press, Collier MacMillan, New York, 1971.

5 Voir notamment Melvin L. Kohn et Carmi Schooler, « Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects », *American Journal of Sociology*, vol. 87, n° 2, mai 1982, p. 1257-1286.

6 Voir Spenner, « Deciphering Prometheus », et Gordon Betcherman, « Computer technology, work and society », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 15, n° 2, printemps 1990, p. 195-201.

7 John Myles, « The expanding middle: Some Canadian evidence in the deskilling debate », *La revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 25, n° 3, août 1988, p. 335-364.

8 Pour un aperçu de la recherche aux États-Unis sur la dévalorisation des compétences, voir Michael Wallace et Arne L. Kalleberg, « Industrial transformation and the decline of craft: The decomposition of skill in the printing industry, 1931-1978 », *American Sociological Review*, vol. 47, 1982, p. 307-324; pour un aperçu de la recherche sur la dévalorisation, l'amélioration et la polarisation des compétences, voir M. R. Kelley, « Programmable automation and the skill question: A reinterpretation of cross-national evidence », *Human Systems Management*, vol. 6, 1986, p. 223-241, et Harley Shaiken, *Work Transformed: Automation and Labor in the Computer Age*, Holt, Rhinehart, Winston, New York, 1984. Un point de vue intéressant à ce sujet est celui de Thomas A. Diprete, « The upgrading and downgrading of occupations: Status redefinition vs deskilling as alternative theories of change », *Social Forces*, vol. 66, n° 3, mars 1988, p. 725-746. Celui-ci soutient que les résultats découlant des études de cas sur la dévalorisation des compétences dans certaines professions en particulier doivent être envisagés dans le contexte plus vaste de hiérarchies fonctionnelles où les limites entre les professions sont redéfinies et où les postes sont « professionnalisés ». Par exemple, si la technologie a indéniablement contribué à dévaloriser (simplifier) le contenu du travail des employés de bureau de la fonction publique aux États-Unis, il a aussi transformé et élargi la portée de ce qu'un commis est en mesure de faire, permettant à ceux-ci d'effectuer le travail de gestionnaires et d'agents techniques.

9 Parmi les auteurs qui ont utilisé les deux méthodes, voir Ivar Berg, *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Praeger, New York, 1970; Russell W. Rumberger,

Overeducation in the U.S. Labor Market, Praeger, New York, 1981; Paul Osterman, « The impacts of computers on the employment of clerks and managers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n° 2, 1986, p. 175-186.

10 Gordon Betcherman et collab., *Une double révolution – Technologie et gestion des ressources humaines*, Conseil économique du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990. Nous avons aussi procédé à des études moins poussées de la planification des ressources humaines dans certaines entreprises du secteur des services, lesquelles sous-tendent les observations présentées dans le texte.

11 L'expression « cols blancs » s'applique aux professions dans le cadre desquelles le travailleur traite principalement avec des personnes ou de l'information. Ce groupe comprend les gestionnaires, administrateurs, professionnels (médecins, scientifiques, économistes, et ainsi de suite), techniciens (technologistes, et ainsi de suite), le travail de bureau, les ventes et les services. Les « cols bleus » regroupent les professions où le travail manuel représente une partie importante des tâches. Ce groupe comprend, entre autres, les agriculteurs, les mineurs, les bûcherons, les préposés à la transformation et les mécaniciens.

12 Conseil économique du Canada, *Le recentrage technologique – Innovations, emplois, adaptations*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1987.

13 Par exemple, ce système de classification est utilisé dans l'article de Sara Natelson Krulwich, « Job projections evaluated by educational or training requirements », *Looking Ahead*, National Planning Association, vol. 3, n° 2, février 1985, p. 8-10. Ce système est fondé sur les exigences en matière de scolarité pour les grandes catégories de professions.

14 La composition professionnelle de l'emploi par industrie est fondée sur ce système de projections tandis que la projection de l'emploi total repose sur les résultats de l'automne 1988 du modèle de prévision du Conference Board (adapté par le Conseil). Étant donné le peu de détails sur les industries que fournit ce modèle, l'emploi projeté a été ventilé selon les industries à l'aide des parts de l'emploi industriel projetées par le Système de projections des professions au Canada (SPPC). Les données obtenues ont été entrées dans le modèle SPPC pour produire des projections de l'emploi par profession.

15 Alors que les projections fondées sur les « coefficients variables » ont l'avantage de prédire les mouvements dans la composition professionnelle d'une industrie, les changements dans les profils professionnels intégrés aux projections sont guidés par la période particulière au cours de laquelle les tendances de la composition de l'emploi sont observées. Dans nos projections, nous avons utilisé 1981 et 1986 comme années d'observation; il est à noter que ces années représentent la fin d'une période durant laquelle le Canada a connu une dure récession, suite à laquelle il s'est produit une importante rationalisation au sein de l'industrie. Ces deux événements ont indéniablement exercé une influence sur le profil d'emploi par profession.

16 Conseil économique du Canada, *Innovations, emplois, adaptations*; F. Machlup, *Knowledge and Knowledge Production*, Princeton University Press, New Jersey, 1980; Marc Porat, « The information economy: Definition and measurement », Office of Telecommunications, U.S. Department of Commerce, Washington (D.C.), 1977.

17 Lars Osberg et collab., *The Information Economy: The Implications of Unbalanced Growth*, Institut de recherches politiques, Halifax, 1989.

18 Si on peut faire valoir que les travailleurs créent, interprètent et transmettent de l'information, cette classification vise à isoler les professions où ces fonctions sont primordiales parmi les tâches à accomplir.

19 Au Canada, les données proviennent d'Emploi et Immigration Canada, *Classification canadienne descriptive des professions, 1971*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1971; aux États-Unis, elles proviennent d'une publication du U.S. Department of Labor, *Dictionary of Occupational Titles*, 4e édition, U.S. Government Printing Office, Washington (D.C.), 1977. Bien que les « caractéristiques des travailleurs » soient l'expression consacrée à cet égard, nous avons utilisé l'expression « caractéristiques professionnelles » parce que ces renseignements décrivent la profession ou l'emploi et non nécessairement le travailleur. Les analyses de compétences fondées sur les caractéristiques professionnelles au Canada comprennent notamment celles faites par Alfred A. Hunter, « Formal education and initial employment: Unravelling the relationship between schooling and skills over time », *American Sociological Review*, vol. 53, octobre 1988, p. 753-765, et Myles, « The expanding middle »; aux États-Unis, voir Berg, *Education and Jobs*; et Rumberger, *Overeducation in the U.S. Labor Market*.

20 Les données sur les caractéristiques professionnelles tirées de la CCDP n'ont pas été élaborées pour analyser les tendances sur le plan des compétences, mais plutôt pour servir principalement aux fins de counselling en matière d'emploi.

21 Voir Emploi et Immigration Canada, « Background to the NOC development » et « Principles/objectives of the NOC », documents polycopiés inédits, Ottawa, 1989. En 1984, Emploi et Immigration Canada a entrepris de mettre au point un nouveau système de classification des professions, le système national de classification des professions fondé principalement sur le principe unificateur du niveau des compétences tel qu'indiqué par les exigences en matière de formation, la complexité et la responsabilité liées à la profession. On prévoit que ce système sera en place pour le recensement de 1991.

22 Pamela S. Cain et Donald J. Treiman, « The dictionary of occupational titles as a source of occupational data », *American Sociological Review*, vol. 46, n° 3, juin 1981, p. 253-278.

23 Ce résultat concorde avec les études antérieures (surtout aux États-Unis) fondées sur les données tirées des caractéristiques

professionnelles qui ont généralement appuyé la thèse de la valorisation des compétences. Entre autres, voir Berg, *Education and Jobs*; Rumberger, *Overeducation in the U.S. Labor Market*; Myles, « The expanding middle »; Hunter, « Formal education and initial employment ».

24 Cela est corroboré par Monica Boyd, « Sex differences in occupational skill: Canada, 1961-1986 », *La revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 27, n° 3, août 1990, p. 285-315, et « Employment and skill: Men and women in Canada's service economy, 1971-1986 », document présenté lors de la rencontre annuelle de 1990 de l'Association canadienne de sociologie et d'anthropologie, tenue à Victoria (C.-B.), juin 1990. En utilisant les mêmes données, elle a constaté que l'écart entre les sexes s'était refermé quelque peu au niveau tant des professions que des industries.

25 Myles, « The expanding middle ».

26 D'après des données inédites fournies par John Myles.

27 La SCC s'inscrivait dans le cadre d'un projet international intitulé « Projet de la structure de classe internationale ». Voir Erik Olin Wright et Bill Martin, « The transformation of the American class structure, 1960-1980 », *American Journal of Sociology*, vol. 93, n° 1, juillet 1987.

28 Voir John Myles et Gail Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », document de travail n° 4, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

29 Voir Harvey Krahn et Graham S. Lowe, « Les jeunes travailleurs dans une économie de services », document de travail n° 14, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

30 On a posé aux répondants deux questions qui étaient généralement pertinentes à l'évaluation de la complexité de l'emploi : dans quelle mesure leur travail était-il intéressant et dans quelle mesure faisait-il appel à leurs compétences et aptitudes. Le résultat moyen le plus faible dans les deux cas a été obtenu pour les personnes dans les professions liées au travail de bureau, aux ventes et aux services dans les services aux consommateurs (qui correspond approximativement à notre sous-secteur des services « traditionnels »).

31 Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », tableau C-1. Cette conclusion est appuyée par les données sur les caractéristiques professionnelles dans le cas des services d'information mais non dans celui des services non commerciaux (voir à nouveau le tableau 6-10).

32 Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », p. 25-29.

33 Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », p. 35 et 36.

34 Myles et Fawcett sont aussi arrivés à cette conclusion, du moins pour ce qu'ils appellent « l'autonomie des tâches » qui semble identique à l'autonomie envisagée par Krahn et Lowe.

35 Bien que cette question soit centrale dans le présent contexte, il est à noter que toute différence pourrait résulter des changements survenus dans le contenu des emplois entre la fin des années 60, au moment où les indices de caractéristiques professionnelles ont été établis, et les années 80, lorsque l'ESCC a été réalisée.

36 Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », p. 42.

37 Cette dernière a été calculée en ajoutant 12 mois au temps requis de formation en cours d'emploi pour les emplois exigeant une formation postsecondaire.

38 Des calculs plus détaillés faits par Myles et Fawcett ont confirmé ceci. Les auteurs ont calculé qu'au cours de la période 1951-1981, la croissance de la part des emplois qui exigeaient au moins une année de préparation professionnelle spécifique était de 5 points de pourcentage en se servant de la préparation professionnelle spécifique et de 3 points de pourcentage en se servant de la mesure fondée sur les déclarations des travailleurs. Voir Myles et Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », p. 43.

Chapitre 7

1 L'origine de l'analyse de la comptabilité de la croissance remonte à l'ouvrage d'Edward Denison, *Accounting for U.S. Economic Growth, 1929-1969*, The Brookings Institution, Washington (D.C.), 1974.

2 George Psacharopoulos, « Tendances futures et problèmes du secteur de l'éducation », paru dans l'ouvrage publié sous la direction de K. Newton et collab., *Perspective 2000*, Actes d'une conférence parrainée par le Conseil économique du Canada, décembre 1988, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990.

3 Voir George Psacharopoulos, « The contribution of education to economic growth », dans l'ouvrage publié sour la direction de J. W. Kendrick, *International Comparisons of Productivity and Causes of the Slowdown*, Ballinger Publishing Co., Cambridge, 1984. Au bout du compte, une bonne partie de la critique est attribuable à l'hypothèse sous-jacente à la méthodologie de comptabilité de la croissance. Ces questions sont abordées dans « Revue de l'éducation et de la formation au Canada », et « Les liens entre l'enseignement et la formation et la performance économique du Canada », *Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, printemps 1989 et hiver 1989-1990.

4 Bien que les salaires ne soient qu'une mesure approximative de la qualité, des mesures plus directes de la production physique, par exemple, confirment aussi le rôle positif joué par la scolarité. Voir notamment Organisation de coopération et de développement économiques, « Le niveau d'instruction de la population active », chapitre 2 de *Perspectives de l'emploi, 1989*, OCDE, Paris, 1989.

5 Il y a aussi des variantes et des prolongements de ces deux positions. Pour un examen plus complet voir OCDE, « Le niveau d'instruction de la population active ».

6 George Psacharopoulos, « Returns to education: A further international update and implications », *Journal of Human Resources*, vol. 20, n° 4, 1985, p. 583-604. Bien que ces estimations soient certainement faussées à la hausse en raison d'habilités individuelles non observées, on semble s'entendre sur le fait que cela ne représente qu'une modeste partie des taux de rendement calculés. Voir Sherwin Rosen, « Human capital: A survey of empirical research », dans l'ouvrage paru sous la direction de R. C. Ehrengerg, *Research in Labour Economics*, JAI Press, Greenwich (Conn.), 1977.

7 Des preuves supplémentaires figurent dans l'article rédigé par Ann P. Bartel et Frank R. Lichtenberg, « The comparative advantage of educated workers in implementing new technology », *Review of Economics and Statistics*, vol. 69, n° 1, février 1987, p. 1-11. Ils ont constaté que les secteurs caractérisés par des taux élevés d'innovation entraînaient une demande relativement forte pour les personnes hautement scolarisées.

8 En appliquant l'approche traditionnelle selon laquelle le niveau de scolarité correspond au nombre d'années d'études, il faut faire une réserve au sujet des changements possibles dans la qualité de l'éducation et, par conséquent, la quantité d'éducation qui est « consommée ». Nous ne disposons pas de suffisamment de renseignements pour établir de façon définitive que la qualité de l'enseignement au Canada a changé et que le nombre d'années d'études a acquis une signification différente au cours des années. Des recherches menées aux États-Unis indiquent toutefois que cette hypothèse se vérifie dans ce pays. Voir Congressional Budget Office, *Trends in Educational Achievement* et *Educational Achievement: Explanations and Implications of Recent Trends*, Congrès des États-Unis, Washington (D.C.), avril 1986 et août 1987.

9 OCDE, « Le niveau d'instruction de la population active », tableau 2-1.

10 Parmi les personnes âgées de 15 à 19 ans, le pourcentage des étudiants à temps plein est passé de 52 % en 1980 à 62 % en 1989. Les inscriptions à temps plein parmi le groupe des personnes âgées de 20 à 24 ans ont aussi augmenté au cours des années 80, passant de 10 % en 1980 à 16 % en 1989.

11 Pour des exemples tirés des recherches effectuées aux États-Unis récemment voir McKinley L. Blackburn et collab., « The declining economic position of less-skilled American males », dans l'ouvrage paru sous la direction de Gary Burtless, *A Future of Lousy Jobs?*, The Brookings Institution, Washington (D.C.), 1990; Barry Bluestone, « The impact of schooling and industrial restructuring on recent trends in wage equality in the United States »; Marvin H. Kosters, « Schooling, work experience, and wage trends », compte rendu de la rencontre annuelle de l'American Economics Association, *American Economic Review*, vol. 80, n° 2, mai 1990, p. 303-312.

12 Richard Freeman et Karen Needels, « Educational attainment and returns in the U.S. and Canada », document présenté lors de la 24e rencontre annuelle de l'Association canadienne d'économique, tenue à Victoria (C.-B.), juin 1990.

13 Pour consulter l'analyse originale, voir l'article de Martin Dooley, « The overeducated Canadian: Changes in the relationships among earnings, education and age for Canadian men: 1971-81 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 19, n° 1, 1986, p. 142-159; pour une mise à jour, voir Martin Dooley, commentaires inédits au sujet de la séance consacrée à « L'inégalité en Amérique du Nord – Une perspective comparée », lors de la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique, tenue à Victoria (C.-B.), juin 1990.

14 Une comparaison des lignes inférieures des tableaux 7-3 et 7-4 indique que, globalement, il n'y a pratiquement aucun écart de rendement entre la scolarité de niveau secondaire et celle du niveau primaire. La composition selon l'âge influe aussi sur ce résultat. En comparant les deux tableaux, il devient évident que lorsque l'on neutralise le facteur âge, les travailleurs qui possèdent une formation secondaire touchent une prime salariale comparativement à ceux qui n'ont qu'une scolarité de niveau primaire.

15 En Ontario, environ les deux tiers des personnes qui entrent à l'école secondaire appartiennent à cette catégorie. Les résultats de l'enquête sont décrits dans un document du ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, *Itinéraires : Étude de la vie professionnelle et de la transition, de l'école à la vie active, des jeunes ayant quitté le palier secondaire*, MPCO, Toronto, mai 1989.

16 Pour un résumé des résultats, voir Ernest B. Akyeampong, « The graduates of '82: Where are they? », *Perspectives on Labour and Income*, printemps 1990.

17 Ted Wannell, « Male-female earnings gap among recent university graduates », *Perspectives on Labour and Income*, été 1990.

18 Harvey Krahn et Graham S. Lowe, « Les jeunes travailleurs dans une économie de services », document de travail n° 14, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1991.

19 L'importance de l'éducation, de la santé et des services sociaux comme secteur d'emploi traduit partiellement la nature du sous-échantillon universitaire original, qui comportait une représentation importante de diplômés provenant des facultés d'éducation. Même en excluant ces diplômés, toutefois, près de 20 % des autres répondants de niveau universitaire étaient employés dans ce sous-secteur.

20 John Myles et Gail Fawcett, « Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », document de travail n° 4, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

21 La documentation dont nous faisons état dans cette section fait partie d'une analyse plus vaste de l'adaptation du marché du travail réalisée à l'aide de données de l'Enquête sur l'activité du marché du travail. D'autres aspects de cette recherche ont été cités au chapitre 4. Il y a certaines différences sur le plan de l'échantillon utilisé au chapitre 4 et celui que nous employons ici. Au chapitre 4, nous nous intéressions uniquement aux travailleurs qui avaient subi une cessation d'emploi en 1986 et les personnes âgées de 65 à 69 ans avaient été exclues, ainsi que celles qui avaient détenu deux emplois simultanément pour une période de quatre semaines ou plus. Au chapitre 7, l'échantillon de base comprend toutes les personnes qui ont déclaré avoir occupé un emploi en 1986.

22 Un problème analytique soulevé par l'Enquête sur l'activité du marché du travail a trait à la possibilité de distinguer entre les travailleurs qui sont passés à un autre emploi de ceux qui détenaient simultanément deux postes. C'est le premier groupe qui nous intéressait pour les fins de l'étude. Dans notre analyse des personnes ayant changé d'emploi, nous nous sommes limités aux travailleurs qui avaient été en chômage au moins une semaine avant de se trouver un nouveau poste. Cela a contribué à réduire notre échantillon à 1,8 million de personnes.

23 Ces constatations sont confirmées par les analyses découlant des enquêtes réalisées auprès des travailleurs déplacés au Canada. Voir Garnett Picot et Ted Wannell, « Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne », *La population active*, Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, mars 1987; aux États-Unis, Paul Swaim et Michael Podgursky, « Do more educated workers fare better following job loss? », *Monthly Labor Review*, vol. 112, n° 8, août 1989.

24 Pour un examen plus approfondi de ces comparaisons internationales des résultats obtenus par les étudiants, voir David F. Robitaille, « La participation du Canada à la Deuxième Enquête internationale sur les mathématiques », document de travail n° 6, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990, et Robert K. Crocker, « Le rendement en sciences dans les écoles canadiennes : Comparaisons entre le Canada et certains pays », document de travail n° 7, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

25 Trop souvent, les analystes ne tiennent pas compte du fait que les deux paliers de gouvernement doivent être pris en considération dans un examen des politiques gouvernementales en matière de formation au pays. En fait, dans les très grandes régions urbaines, certains programmes municipaux doivent aussi entrer en ligne de compte. Pour un aperçu des programmes offerts par les trois paliers de gouvernement dans la région de Toronto, voir, entre autres, Armine Yalnizyan et David A. Wolfe, *Target on Training: Meeting Workers' Needs in a Changing Economy*, Social Planning Council of Metropolitan Toronto, Toronto, 1989.

26 Rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation, *S'adapter pour gagner*, A. Jean de Grandpré, président, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, mars 1989.

27 Emploi et Immigration Canada, *Le nouveau mode d'emploi, un énoncé de politique : une stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre canadienne*, Affaires publiques et Politique stratégique et Planification, CEIC, Hull (Qué.), avril 1989; Centre canadien du marché du travail et de la productivité, *Rapport des groupes de travail sur la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre*, CCMTP, Ottawa, 1990; Conseil du Premier ministre de l'Ontario, *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale*, Imprimeur de la Reine de l'Ontario, Toronto, 1990; Association des manufacturiers canadiens, *Bâtir une économie agressive : oser relever le défi de la concurrence*, AMC, Toronto, 1989.

28 Voir, par exemple, Harvey S. Rosen, « Taxation and on-the-job training decisions », *Review of Economics and Statistics*, vol. 64, 1982, p. 442-449; G. Lillard et H. Tan, « Private sector training: Who gets it and what are its effects », monographie n° R-3331-DOL/RC, Rand Corporation, Santa Monica (California), 1986; Jacob Mincer, « Job training, wage growth and labor turnover »; Harry J. Holzer, « The determinants of employee productivity and earnings: Some new evidence », documents de travail n^os^ 2680 et 2782, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass.), 1988; James N. Brown, « Why do wages increase with tenure? On-the-job training and life cycle wage growth observed within firms », *American Economic Review*, vol. 79, n° 5, 1989, p. 971-991.

29 Jacob Mincer, « Job training: Costs, returns, and wage profiles », document de travail n° 3208, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass.), 1989.

30 Mincer, « Job training ».

31 Ann P. Bartel, « Formal employee training programs and their impact on labor productivity: Evidence from the Human Resource Survey », document de travail n° 3026, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass.), 1989. Bartel observe toutefois que l'augmentation de la productivité attribuable à la formation est largement due au fait que les entreprises qui donnent de la formation accordent beaucoup d'importance à la sélection des candidats aux emplois, ce qui améliore sensiblement la productivité du travail (p. 27).

32 American Society for Training and Development, *Training America: Learning to Work for the 21st Century*, ASTD, Alexandria (Virginie), 1989, p. 2.

33 Conseil consultatif sur l'adaptation, *Adjusting to Win*.

34 Québec, ministère des Finances, *Budget, 1990-1991*, Discours du budget et renseignements supplémentaires, Québec, avril 1990.

35 Conseil du Premier ministre de l'Ontario, *Formation et adaptation des travailleurs*.

36 Un certain nombre d'enquêtes provinciales détaillées ont été faites, notamment en Ontario. Voir la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario, *Training in Industry: A Survey*

of Employer-Sponsored Programs in Ontario, CMOO, Toronto, 1986, et ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, *La formation professionnelle et le secteur privé : choix et approches*, MPCO, Toronto, 1989.

37 Statistique Canada, « Résultats de l'enquête sur la formation et le perfectionnement des ressources humaines », rapport de distribution, Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, Ottawa, 1990.

38 Fédération canadienne de l'Entreprise indépendante, « Des compétences pour l'avenir : la petite entreprise et la formation professionnelle au Canada », Toronto, 1989.

39 L'EFPRH englobait une période de 12 mois qui se terminait en novembre 1987.

40 La formation structurée aussi bien que non structurée était visée par l'Enquête sur les ressources humaines. Plus de 60 % des répondants ont signalé une activité de formation quelconque. Voir Gordon Betcherman, *Les besoins de main-d'œuvre qualifiée – Résultats de l'enquête sur les ressources humaines*, Conseil économique du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1982.

41 La liste des objectifs de l'EFPRH est identique à la liste utilisée par le ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario dans une enquête réalisée en 1987 auprès des employeurs. Voir MFPO, *Choix et approches*.

42 Conseil du Premier ministre de l'Ontario, *Formation et adaptation des travailleurs*.

43 Cette constatation au sujet de la concentration professionnelle corrobore les résultats de la plupart des enquêtes. Une exception intéressante à cet égard est l'ECPE dont les résultats montrent des taux de participation relativement faibles à des programmes de formation pour les employés de la catégorie des professionnels et gestionnaires. Selon le rapport de l'ECPE, les répondants (appartenant en grande partie à de petites entreprises) avaient tendance à se fier au recrutement de personnes de ces catégories qui étaient déjà qualifiées. Voir Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, « Skills for the future », p. 20.

44 Cela concorde avec les analyses fondées sur l'Enquête de Statistique Canada sur l'éducation des adultes et les Enquêtes menées en 1982 et 1983 sur l'activité annuelle qui ont révélé que même si les taux de participation des femmes à de la formation à court terme et à temps partiel étaient comparables à ceux des hommes, les femmes affichaient des taux inférieurs en ce qui a trait à la formation à temps plein. Voir Garnett Picot, « The participation in training by women, the unemployed, and the disadvantaged », document de recherche n° 24, Division des études économiques et sociales, Statistique Canada, Ottawa, mai 1986.

45 À noter que ceci a été rédigé alors que se déroulait un important débat au sujet des orientations de la politique du marché du travail au pays. Étant donné que les questions entourant la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral et le processus de consultation connexe sont maintenant résolus, et que la réforme de la politique dans un certain nombre de provinces est terminée, l'accent et l'apport des gouvernements au développement du capital humain des travailleurs canadiens pourraient changer considérablement.

46 Les dépenses consacrées au marché du travail en proportion du PIB ont diminué sensiblement au Royaume-Uni à la fin des années 80. En 1988, le ratio était plus élevé dans ce pays qu'au Canada.

47 Par exemple, le Conseil consultatif sur l'adaptation utilise le terme « trampoline » plutôt que « filet de sécurité » pour désigner l'orientation préférée de la politique gouvernementale, dans son rapport *S'adapter pour gagner*.

48 Emploi et Immigration Canada, *Le nouveau mode d'emploi*.

49 Organisation de coopération et de développement économiques, *Le marché du travail – Quelles politiques pour les années 90 ?*, OCDE, Paris, 1990.

50 Ce volet est orienté vers l'emploi pour les étudiants pendant l'été. En faisant cette hypothèse, nous suivons l'approche de l'OCDE. Voir OCDE, *Le marché du travail*.

51 Un certain nombre d'observateurs soutiennent qu'une part très restreinte des sommes dépensées dans le cadre de cette stratégie porte en réalité sur le perfectionnement des compétences qui favoriserait l'« employabilité » à long terme. Lors d'un examen de cette stratégie par un Comité de la Chambre des communes, par exemple, on a formulé la critique qu'une bonne partie de la formation dans le cadre de la Planification de l'emploi n'était en réalité qu'un mécanisme de subvention salariale. Voir Chambre des communes, *Examen de programmes de la planification de l'emploi*, deuxième rapport du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, Claude Lanthier, président, fascicule n° 55, Ottawa, 12 avril 1988.

52 Emploi et Immigration Canada, *Évaluation du programme Développement de l'emploi : rapport final*, Direction de l'évaluation des programmes, Politique stratégique et planification, Hull (Qué.), août 1989.

53 Emploi et Immigration Canada, *Évaluation du programme Intégration professionnelle*, juillet 1989.

54 En 1990, la proportion affectée aux activités de développement était d'environ 4 %. D'après la nouvelle loi, le plafond statutaire sera de 15 % à compter du 1er janvier 1992. Soulignons toutefois que l'augmentation budgétaire réelle pour les activités de développement sera légèrement inférieure à celle indiquée par cette réforme en raison des changements dans la façon dont les dépenses de formation en vertu de l'article 26 sont comptabilisées.

55 Cette discussion concernant Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick est fondée sur un document préparé par Elizabeth Beale, « Labour market policies in two eastern provinces: Newfoundland and Labrador, and New Brunswick », Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

56 Cela ressort de l'analyse des programmes de la Planification de l'emploi, qui montrent que les évaluations sont moins favorables pour la région de l'Atlantique qu'ailleurs au pays. Voir Beale, « Labour market policies in two eastern provinces », p. 55 et 56.

57 Une stratégie a été d'inciter l'industrie et les associations communautaires à organiser des projets de formation. Un exemple à cet égard a été l'industrie de l'hébergement. Voir Beale, « Labour market policies in two eastern provinces », p. 44-47.

58 De même, il faut souligner que les institutions d'enseignement postsecondaire ont reçu moins d'argent en vertu du Financement des programmes établis, ce qui a réduit davantage le niveau global des ressources disponibles.

59 Cette discussion concernant le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique est fondée sur un document préparé par Elisabeth Wagner, « The changing labour market – Some provincial policy responses », Conseil économique du Canada, Ottawa, 1989.

60 Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, *Un nouveau champ d'action : la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario*, MPCO, Toronto, 1988.

61 Voir Conseil du Premier ministre de l'Ontario, *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale*, et ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, *Vision 2000 : qualité et possibilité*, un examen du mandat des collèges de l'Ontario, MCUO, Toronto, 1990.

Chapitre 8

1 La rubrique « salaires et traitements » comprend la rémunération versée aux travailleurs pour leurs services, y compris les jetons d'administrateur, primes, commissions, pourboires, revenu en nature et revenu agricole net, mais à l'exclusion de la solde des militaires. Les salaires et traitements sont tirés de la publication intitulée *Estimations du revenu du travail*, Statistique Canada, n° 72-005 au catalogue. Dans l'analyse que nous présentons dans ce chapitre, nous comparons les salaires et traitements horaires entre les industries et nous examinons les diverses composantes du revenu du travail supplémentaire à l'aide de données inédites obtenues de la Division du travail, soit l'unité responsable de la publication n° 72-005. Le revenu agricole net est tiré des Comptes nationaux des revenus et des dépenses. Pour calculer les taux horaires moyens, les salaires et traitements annuels ont été divisés par le nombre « véritable » d'heures de travail par an. Les données sur les heures de travail sont tirées de *La population active*, Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, et de *Moyennes annuelles de la population active*, n° 71-529 au catalogue. Les comparaisons des heures de travail entre les industries sont fondées sur des données publiées et non publiées de l'Enquête sur la population active. Pour calculer les taux de salaire réel, les données sur la rémunération horaire annuelle ont été corrigées à l'aide de l'indice des prix à la consommation pour l'année en cours. Les données sur les heures de travail comprennent les heures reliées au travail autonome, tandis que les données sur la rémunération de la Division du travail excluent les gains tirés d'un travail autonome sauf pour ce qui est du revenu agricole net. Dans les données sur la rémunération horaire, la Division des entrées-sorties de Statistique Canada inclut les gains tirés d'un travail autonome. Cependant, les données sur la rémunération ne sont disponibles que par industrie pour le secteur commercial et elles ne sont pas suffisamment détaillées pour nos fins. En outre, les données ne permettent pas de faire une analyse distincte du revenu supplémentaire. Les comparaisons entre nos séries sur le revenu horaire et les données sur la rémunération horaire provenant des tableaux d'entrées-sorties ont produit des tendances similaires dans l'ensemble. Pour plus de détails, voir Norm Leckie, « An alternative measure of hourly labour compensation: A note », document polycopié, Conseil économique du Canada, novembre 1989.

2 La productivité du travail est mesurée ici à l'aide du produit intérieur brut divisé par le nombre véritable d'heures de travail (tiré de l'Enquête sur la population active). Traditionnellement, la productivité est calculée en fonction du nombre d'heures-personnes de travail selon les Comptes nationaux, mais nous avons utilisé cette série sur les heures de travail pour maintenir la cohérence avec nos calculs sur la rémunération horaire, tels que décrits à la note n° 1. Toutefois, la performance relative de la productivité et des salaires n'est pas influencée par le choix de la mesure des heures utilisée comme diviseur.

3 Sur l'ensemble de la période 1967-1989, le taux annuel moyen d'augmentation des salaires et traitements a été de 1,6 % et celui de la productivité du travail, de 1,8 %.

4 Richard B. Freeman et Morris M. Kleiner, « The impact of new unionization on wages and working conditions », *Journal of Labour Economics*, vol. 8, n° 1, partie 2, 1990, p. S8-S25.

5 Calculé selon l'Enquête sur l'activité du marché du travail (1986), le salaire horaire moyen était de 8,72 $ dans les entreprises employant moins de 500 personnes et de 13,26 $ dans les entreprises employant plus de 500 personnes.

6 À strictement parler, le revenu supplémentaire du travail en tant que mesure des cotisations de l'employeur n'est ni véritablement un avantage ni véritablement un revenu au sens où les travailleurs recevraient un montant véritable en argent. Interprété de cette façon, le revenu supplémentaire du travail peut être considéré comme un revenu différé sous la forme de cotisations versées par les employeurs pour le bénéfice futur des travailleurs.

7 Pour plus de détails sur le revenu supplémentaire du travail au Canada, voir Christina Caron et Norm Leckie, « Recent trends in supplementary labour income », document de référence, Conseil économique du Canada, 1990.

8 Robert Kuttner, « The declining middle », *The Atlantic Monthly*, juillet 1983, p. 60-72. Kuttner a en réalité popularisé un débat qui avait été amorcé par l'ouvrage de Barry Bluestone et Bennett Harrison, *The Deindustrialization of America*, Basic Books, New York, 1982.

9 Pour une analyse allant à l'encontre de la thèse du déclin de la classe moyenne, voir Marvin H. Kosters et Murray N. Ross, « A shrinking middle class? », *The Public Interest*, vol. 90, hiver 1988, p. 3-25.

10 Voir notamment Barry Bluestone et Bennett Harrison, « Increasing inequality and the proliferation of low-wage employment: A review of the debate and some new evidence », ébauche polycopiée, février 1989. Dans ce texte, les auteurs tentent de répondre à certaines des critiques méthodologiques formulées à l'endroit de leurs analyses antérieures telles que celle publiée dans « The great American job machine: The proliferation of low-wage employment in the U.S. economy », étude préparée pour le U.S. Joint Economic Committee, Washington (D.C.), 1986.

11 Par exemple, voir Bennett Harrison et collab., « Wage inequality takes a great U-turn », *Challenge*, vol. 29, n° 1, mars-avril 1986, p. 26-32, et Norton W. Grubb et Robert H. Wilson, « Sources of increasing inequality in wages and salaries, 1960-80 », *Monthly Labor Review*, vol. 112, avril 1989, p. 3-13.

12 Par exemple, Katherine L. Bradbury, « The shrinking middle class », *New England Economic Review*, septembre-octobre 1986, p. 45-55, et McKinley L. Blackburn et David E. Bloom, « What is happening to the middle class? », *American Demographics*, vol. 7, n° 1, 1985, p. 18-25.

13 Voir le chapitre 5 du rapport du Conseil économique du Canada intitulé *Innovations, emplois, adaptations*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1987. Pour plus de détails au sujet de cette recherche, voir Norm Leckie, « The declining middle and technological change: Trends in the distribution of employment income in Canada, 1971-84 », document de travail n° 342, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1988.

14 Michael C. Wolfson, « Stasis amid change: Income inequality in Canada, 1965-1983 », *Review of Income and Wealth*, série 32, n° 4, décembre 1986, p. 337-370.

15 Garnett Picot et collab., « Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne, 1967-1986 », document de recherche n° 28, Statistique Canada, Ottawa, 1990; Michael C. Wolfson, « Inequality and polarization: Is there a disappearing middle class in Canada? », document présenté lors d'un symposium de Statistique Canada sur l'analyse des données temporelles, Ottawa, octobre 1989; Catherine J. McWatters et Charles M. Beach, « Factors behind the changes in the family income distribution and the share of the middle class », *Relations industrielles*, vol. 45, n° 1, 1990, p. 118-133.

16 Wolfson, « Inequality and polarization ».

17 Par exemple, aux États-Unis, Grubb et Wilson, « Sources of increasing inequality », 1989; au Canada, Picot et collab., « Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne ».

18 Patrick J. McMahon et John H. Tschetter, « The declining middle class: A further analysis », *Monthly Labor Review*, vol. 109, n° 9, septembre 1986, p. 22-27; Grubb et Wilson, « Sources of increasing inequality », 1989; Bluestone et Harrison, « Increasing inequality »; Robert B. Reich, « As the world turns », *The New Republic*, 1er mai 1989.

19 Voir, par exemple, Robert Z. Lawrence, « Sectoral shifts and the size of the middle class », *Brookings Review*, automne 1984, p. 3-11; Leckie, « The declining middle and technological change ». Cependant, Lester C. Thurow soutient dans « A surge in inequality », *Scientific American*, vol. 256, n° 5, 1987, que la participation accrue des femmes à la population active a contribué à accentuer l'inégalité.

20 Lawrence, « Sectoral shifts »; Dan A. Black et collab., « Demographic change and inequality in the size distributions of labor and non-labor income », *Review of Income and Wealth*, série 35, n° 3, septembre 1989, p. 283-296.

21 Voir, par exemple, Bradbury, « The skrinking middle class »; Bennett Harrison et Barry Bluestone, « The dark side of labour market "flexibility": Falling wages and growing income inequality in America », document de travail n° 17 sur l'analyse du marché du travail et la planification de l'emploi, Organisation internationale du travail, octobre 1987; Leckie, « The declining middle and technological change ».

22 Janet L. Norwood, « The job machine has not broken down », *The New York Times*, le 22 février 1987.

23 Gary Burtless, « Earnings inequality over the business and demographic cycles », paru dans l'ouvrage publié sous la direction de Gary Burtless, *A Future of Lousy Jobs?: The Changing Structure of U.S. Wages*, The Brookings Institution, Washington (D.C.), 1990.

24 John Coder et collab., « Inequality among children and elderly in ten modern nations: The United States in an international context », compte rendu de la 101e réunion annuelle de l'American Economics Association tenue à New York en décembre 1988, publié dans *American Economic Review*, vol. 79, n° 2, 1989; Thimothy M. Smeeding, « Poverty, affluence and the income costs of children: Cross-national evidence from the Luxembourg income study (LIS) », *Journal of Post Keynesian Economics*, vol. 11, n° 2, 1988-1989, p. 222-240; Michael O'Higgins et collab., « Income

distribution and redistribution: A microdata analysis for seven countries », *Review of Income and Wealth*, série 35, n° 2, juin 1989, p. 107-131; Pan A. Yotopoulos, « Distributions of real income: Within countries and by world income classes », *Review of Income and Wealth*, série 35, n° 4, décembre 1989, p. 357-376; Daniel B. Radner, « Family income, age, and size of unit: Selected international comparisons », *Review of Income and Wealth*, série 31, n° 2, juin 1985, p. 103-126; Gary Burtless, « Inequality in America: Where do we stand? », *The Brookings Review*, vol. 5, n° 3, 1987, p. 9-16.

25 Mark Adams, « The distribution of earnings, 1973 to 1986 », Unité de recherche sur le marché de l'emploi, document de recherche n° 64, ministère de l'Emploi du Royaume-Uni, 1988; Mark Adams et collab., « Trends in the distribution of earnings, 1973 to 1986 », *Employment Gazette*, Royaume-Uni, février 1988; Brian Nolan, « Macroeconomic conditions and the size distribution of income: Evidence from the United Kingdom », *Journal of Post Keynesian Economics*, vol. 11, n° 2, 1988-1989, p. 196-221; Dilik Mookherjee et Anthony Shorrocks, « A decomposition analysis of the trend in U.K. income inequality », *Economic Journal*, n° 92, décembre 1982, p. 886-902.

26 Il faut préciser que ces données ne sont pas de nature longitudinale, c'est-à-dire qu'elles ne suivent pas le même groupe de personnes au cours de toute la période étudiée. Nous ne faisons qu'observer, à chacune des quatre années, un tableau en coupe instantanée de la répartition des gains d'un groupe de personnes qui change d'année en année. L'analyse transversale des séries chronologiques que nous employons ici ne peut permettre de saisir le nombre véritable de personnes qui entrent ou sortent des diverses classes de gains, mais elle nous donne plutôt le résultat net des changements survenus dans la répartition des gains.

27 John Myles et collab. nous fournissent un tableau plus détaillé de cette polarisation durant les années 80. Ces auteurs examinent les changements dans la répartition du salaire horaire entre 1981 et 1986 parmi 10 classes de salaires et constatent que le déplacement le plus important s'est produit entre le niveau intermédiaire inférieur et le niveau le plus bas de la répartition des salaires, avec des changements de moins grande envergure du niveau intermédiaire vers les niveaux supérieurs. John Myles et collab., « Les salaires et les emplois au cours de années 1980 : évolution des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne », Études sociales et économiques n° 17, Statistique Canada, Ottawa, 1988.

28 Selon Wolfson, « Inequality and polarization », un changement dans le coefficient de Gini de plus de 16 points de base est statistiquement significatif.

29 La similitude de l'importance relative du revenu de placement entre les cinq quintiles de l'Enquête sur les finances des consommateurs est inattendue mais pourrait s'expliquer par la façon dont le revenu de placement est traité dans le cadre de cette enquête. Le revenu provenant d'intérêts courus, le revenu de location et le revenu de placement reçu de façon indirecte par le biais de sociétés de portefeuille ne sont pas déclarés. Par conséquent, il est probable que le revenu de placement soit sous-estimé, notamment pour les groupes à revenu plus élevé qui sont plus susceptibles de compter sur ces sources de revenu que les groupes à revenu moins élevé.

30 À noter que nous traitons la croissance de l'emploi non standard comme un phénomène d'offre même s'il est aussi influencé par des facteurs liés à la demande, tel que nous le faisons valoir au chapitre 5.

31 Il faut signaler qu'en comparant les tendances de la répartition du revenu des hommes et des femmes, nous calculons les coefficients de Gini et les classes de gains en fonction des paramètres de chaque sous-groupe de la population. Ainsi, nous avons calculé la part de la main-d'œuvre correspondant à la strate de gains intermédiaire des femmes en fonction des gains médians des femmes, non de la médiane de l'ensemble de la population. De même, nous avons calculé les paramètres de répartition du revenu pour l'ensemble des sous-groupes de la population définis par chacun des autres facteurs entrant dans cette analyse, soit l'âge, la situation d'emploi et l'industrie.

32 Notre intérêt dans le cas présent porte sur les taux de salaire plutôt que sur les gains annuels, de sorte que nous avons utilisé les données de l'Enquête sur l'activité du marché du travail au lieu de celles de l'Enquête sur les finances des consommateurs. La première base de données permet le rajustement des gains en fonction du nombre d'heures de travail. À noter que l'unité d'analyse est l'« emploi » et non le « travailleur ».

33 Voir, par exemple, Organisation de coopération et de développement économiques, « Salaires relatifs, structure industrielle et situation d'emploi », chapitre 5 de *Perspectives de l'emploi, 1985*, OCDE, Paris, 1985; Linda A. Bell et Richard B. Freeman, « The facts about rising industrial wage dispersion in the U.S. », paru dans l'ouvrage publié sous la direction de Barbara D. Dennis, *Proceedings of the Thirty-Ninth Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, compte rendu d'une rencontre tenue du 28 au 30 décembre 1986 à La Nouvelle-Orléans, Industrial Relations Research Association, Madison (WI), 1987.

34 Bien que les données d'entrées-sorties donnent la rémunération totale au cours de la période 1961-1988 pour 21 industries manufacturières, ce niveau de désagrégation n'est pas disponible pour le secteur des services. La base de données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail fait état des gains à un niveau plus détaillé; toutefois, les comparaisons entre les périodes antérieures et postérieures à 1983 sont difficiles car l'enquête a été sensiblement modifiée cette année-là.

35 Pour plus de détails au sujet de la méthodologie et des résultats, voir Marcel Bédard, « Low-wage services, demographic trends and employment needs », document de référence, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

36 Picot et collab., « Les bons et les mauvais emplois ».

Chapitre 9

1 L'essentiel de ce chapitre est tiré de la dernière section du rapport du Conseil économique du Canada intitulé *L'emploi au futur – Tertiarisation et polarisation*, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1990.

Appendice A

1 K. Miyazawa, *Input-Output Analysis and the Structure of Income Distribution*.

2 Une analyse détaillée de la méthode de Miyazawa et une comparaison des méthodes de Miyazawa et de Leontief sont présentées dans Tom Siedule, « The interdependence of industrial activities », document préparé pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990.

Appendice B

1 Pour le Canada, voir, par exemple, Myles et collab., « Les salaires et les emplois », et Picot et collab., « Les bons et les mauvais emplois »; pour les États-Unis, voir Bluestone et Harrison, « The great American job machine » et « Increasing inequality ».

2 Plus précisément, la croissance économique et le chômage n'ont pas atteint des niveaux extrêmes durant ces années. En 1967, 1973, 1981 et 1986, le taux de croissance économique (hausse du produit intérieur brut réel) a été de 2,9, 5,9, 3,5 et 3,1 %, respectivement, tandis que le taux de chômage a été de 3,8, 5,5, 7,5 et 9,5 %; dans le contexte de chaque cycle économique, ces valeurs se situent dans la moyenne.

3 Pour un examen de la différence entre l'inégalité et la polarisation, voir Wolfson, « Inequality and polarization ».

4 D'autres mesures de l'inégalité sont disponibles et ont été utilisées; elles donnent généralement des résultats semblables à ceux que nous obtenons à l'aide du coefficient de Gini, bien que chacune ait ses faiblesses. Par exemple, McWatters et Beach, « Factors behind the changes », ont utilisé des quantiles (quintiles) des parts de revenu, mais ils ont constaté que ceux-ci ne reflétaient pas les changements au sein des quantiles ni la mesure dans laquelle le revenu total a ou non diminué. Grubb et Wilson, « Sources of increasing inequality », ont utilisé la mesure de Theil qui, de la même façon que les mesures de variance du logarithme, a été jugée trop sensible aux changements qui se produisent dans la zone des faibles revenus. Kosters et Ross, « A shrinking middle class? », ont utilisé le coefficient de variation, que l'on dit sensible dans la zone supérieure de la répartition du revenu. Même le coefficient de Gini est sensible aux changements dans la zone intermédiaire et, comme toutes les mesures sauf celle de l'indicateur des quintiles, elle ne peut préciser à quel endroit se sont produits les changements sur le plan de l'inégalité. Néanmoins, étant donné que le coefficient de Gini est largement accepté, nous l'avons utilisé ici en plus des quintiles de parts de revenu pour fins de comparaison. Pour un examen empirique détaillé de toutes les mesures mentionnées précédemment, voir Roger Love et Michael C. Wolfson, *Inégalité des revenus : méthodologie statistique et exemples canadiens*, n° 13-559 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, mars 1976.

5 D'autres ont utilisé la méthode de la normalisation, notamment Wolfson, « Stasis amid change »; Bradbury, « The shrinking middle class? »; Myles et collab., « Les salaires et les emplois ».

Liste des tableaux, des graphiques et des figures

Tableaux

2-1 Croissance annuelle moyenne du stock de capital en machines et en matériel entre 1966 et 1988, et répartition du stock total de capital en machines et matériel, certaines années, 1961-1988, par industrie, Canada 11

2-2 Investissement en machines et en matériel en proportion de l'investissement total, par industrie, Canada, années 60, 70 et 80, et 1988 12

2-3 Dépenses en machines et matériel par employé, 1966 et 1988, et taux de variation annuelle moyenne, 1966-1988, par industrie, Canada 13

2-4 Adoption des techniques informatiques dans les industries de services, Canada, 1980-1985 14

2-5 Dépenses courantes pour la recherche et le développement intra-muros en proportion des ventes de l'entreprise (recettes), par industrie, Canada, 1979, 1983 et 1987 15

2-6 Importations et exportations de services en pourcentage des exportations totales et des importations et exportations autres que celles liées au Pacte de l'automobile, Canada, certaines années, 1961-1988 17

2-7 Exportations et importations de services des principaux pays de l'OCDE, 1984 18

2-8 Répartition des exportations et des importations de services, par catégorie de services, Canada, certaines années, 1961-1989 19

2-9 Exportations et importations de certains services aux entreprises, par genre de services, Canada, 1969 et 1988 20

2-10 Ratio des exportations à la production et emplois tributaires des exportations dans le secteur des services, Canada, 1988 21

2-11 Indice de la concentration de l'emploi dans les services dynamiques, certaines villes et municipalités du Canada, 1986 24

2-12 Indice de la concentration de l'emploi par profession dans certaines villes et municipalités, Canada, 1986 26

2-13 Répartition de la croissance de l'emploi dans le secteur des biens et le secteur des services, selon la taille des entreprises, Canada, 1978-1986 30

2-14 Répartition de l'emploi dans le secteur des biens et le secteur des services, selon la taille des entreprises, Canada, 1978, 1984 et 1986 31

2-15 Répartition de l'emploi, selon la taille des entreprises, Canada, première moitié de 1989 32

3-1 Répartition des dépenses finales pour l'achat de biens et de services, Canada, 1971, 1981 et 1988 37

3-2 Variation annuelle moyenne de la production par employé, Canada, 1967-1989 37

3-3 Répartition de la production des industries de services selon la demande intermédiaire et finale, Canada, 1985 41

3-4 Interdépendance sectorielle : indicateurs de l'incidence de trois simulations de politiques sur la croissance du secteur des biens et des services, certaines années, 1971-1986 47

3-5	Production par employé, par secteur, Canada, 1966, 1981 et 1989	58
3-6	Croissance du produit intérieur brut et de l'emploi, par secteur, Canada, 1972-1988 et projections pour 1989-1993	59
4-1	Croissance de la production, 1967-1989, et part de la production, 1967 et 1989, par industrie, Canada	64
4-2	Croissance de l'emploi, 1967-1989, et part de l'emploi, 1967 et 1989, par industrie, Canada	65
4-3	Répartition de l'emploi par secteur dans certains pays de l'OCDE au début des années 60, en 1973, 1982 et 1984, ainsi qu'au Canada en 1984	67
4-4	Variation de l'emploi entre les sommets et les creux du cycle économique, par industrie, Canada, années 70 et 80	69
4-5	Variation du PIB réel au cours des récessions, par industrie, Canada, années 70 et 80	70
4-6	Variation des dépenses réelles des consommateurs et des gouvernements au cours des récessions, Canada, années 70 et 80	71
4-7	Taux de cessation d'emploi, par groupe d'industries, Canada, 1986	72
4-8	Profil des personnes ayant trouvé un emploi : répartition en fonction du mouvement sectoriel, Canada, 1986-1987	73
4-9	Profil des personnes ayant subi une cessation d'emploi : répartition en fonction de la situation postérieure à la cessation d'emploi, Canada, 1986-1987	74
4-10	Profil des personnes ayant trouvé un emploi : répartition en fonction de la durée du chômage, Canada, 1986-1987	76
4-11	Profil des personnes ayant trouvé un emploi : répartition en fonction du salaire obtenu, Canada, 1986-1987	77
5-1	Croissance nette de l'emploi, par genre d'emploi, Canada, 1980-1989	81
5-2	Répartition et taux de l'emploi à temps partiel, par groupe d'industries, Canada, 1989	82
5-3	Répartition des emplois à temps partiel et à temps plein selon la taille de l'entreprise, Canada, 1987	82
5-4	Emplois à temps partiel : gains horaires moyens et gains en pourcentage des gains des emplois à temps plein, par groupe d'industries, Canada, 1987	85
5-5	Taux et répartition des emplois de courte durée, par groupe d'industries, Canada, 1987	87
5-6	Travail autonome à son propre compte en pourcentage de l'emploi total, par industrie, Canada, 1975 et 1989	89
5-7	Répartition des employés salariés et des travailleurs autonomes à leur propre compte, selon l'âge et le sexe, Canada, 1989	90
5-8	Répartition et taux de tous les emplois non standard, par industrie, Canada, 1987	92
5-9	Répartition et taux de tous les emplois non standard, selon le sexe et l'âge, Canada, 1987	92
5-10	Analyse des tendances de l'emploi non standard, Canada, données observées en 1975 et 1988, et hypothétiques pour 1988	94
6-1	Apport des groupes professionnels à la variation de l'emploi total, Canada, 1971-1981 et 1981-1986	102
6-2	Variation de la composition professionnelle de l'emploi, secteurs des biens et des services, Canada, 1971 et 1986	104
6-3	Répartition de l'emploi selon le niveau de compétence professionnelle, par secteur, Canada, 1971, 1981 et 1986	104
6-4	Structure des professions, Canada, 1986, et projections en l'an 2000	105

6-5 Pourcentage des travailleurs de l'information dans chaque industrie et ratio des préposés aux données aux travailleurs du savoir, Canada, 1971, 1981 et 1986 106
6-6 Répartition de l'emploi selon le niveau de compétence et le degré d'évolution des compétences, indicateurs des caractéristiques professionnelles, Canada, 1971, 1981 et 1986 109
6-7 Répartition des hommes et des femmes selon le temps requis par la préparation professionnelle spécifique (PPS), Canada, 1971, 1981 et 1986 110
6-8 Pourcentage des travailleurs peu spécialisés et hautement spécialisés, selon des indicateurs des caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1986 111
6-9 Niveaux de compétence professionnelle relatifs des industries selon des indicateurs de caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1986 112
6-10 Ratio du pourcentage des femmes au pourcentage des hommes dans des emplois peu ou très exigeants, selon des indicateurs des caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1986 113
6-11 Variations des niveaux de compétence des emplois selon des indicateurs des caractéristiques professionnelles, par industrie, Canada, 1971-1981 et 1981-1986 113
6-12 Comparaison de l'Enquête sur la structure de classe au Canada et de l'Enquête sur la population active : répartition de la population active, 1982-1983, et de l'emploi, 1982, Canada 115
6-13 Répartition de la population active selon deux indicateurs de la complexité des emplois, par industrie, Canada, 1982-1983 116
6-14 Répartition de la population active selon les exigences en matière de scolarité, par industrie, Canada, 1982-1983 117
6-15 Répartition de la population active selon un indicateur des exigences de la formation en cours d'emploi déclarées, par industrie, Canada, 1982-1983 117
6-16 Répartition de la population active selon les exigences en matière d'autonomie conceptuelle, par industrie, Canada, 1982-1983 119
6-17 Autonomie décisionnelle des diplômés des niveaux secondaire et universitaire selon le groupe professionnel et industriel, Canada, 1985 119
7-1 Estimations de l'apport de l'éducation à la croissance économique selon la méthode de la comptabilité de la croissance, Canada, périodes choisies, 1962-1988 126
7-2 Taux de chômage, par niveau de scolarité et par groupe d'âge, de la population active, Canada, 1989 130
7-3 Ratio des gains des travailleurs détenant un diplôme d'études postsecondaires aux gains des travailleurs possédant huit années de scolarité ou moins, selon l'âge, Canada, certaines années, 1967-1986 132
7-4 Ratio des gains des travailleurs détenant un diplôme d'études postsecondaires aux gains des travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires, selon l'âge, Canada, certaines années, 1967-1986 132
7-5 Répartition de l'emploi, par industrie, selon le sexe et le niveau de scolarité, Canada, 1987 134
7-6 Répartition de l'emploi par profession, selon le sexe et le niveau de scolarité, Canada, 1987 135
7-7 Certaines caractéristiques des emplois, par niveau de scolarité, Canada, 1987 136

7-8	Taux de cessation d'emploi et répartition selon le motif de la cessation d'emploi, par niveau de scolarité, Canada, 1986 et 1987	137
7-9	Répartition des personnes ayant subi une cessation d'emploi selon la durée du chômage et le niveau de scolarité, Canada, 1986 et 1987	138
7-10	Taux de formation parrainée par l'employeur, certaines enquêtes, Canada	141
7-11	Objectifs de formation définis par les entreprises ayant déclaré des programmes de formation structurée, Canada, 1987	143
7-12	Programme de formation, selon la taille de l'entreprise, Canada, 1987	144
7-13	Caractéristiques des employés ayant reçu une formation en cours d'emploi, Canada, mars 1987 à mars 1989	145
7-14	Indicateurs de la formation, certains pays et certaines années, 1982-1987	146
7-15	Dépenses publiques au titre des programmes du marché du travail, certains pays et certaines années, 1988-1990	147
7-16	Dépenses annuelles dans le cadre de la Planification de l'emploi, par programme, 1986-1987 à 1989-1990	149
7-17	Dépenses directes du gouvernement fédéral au titre de la formation au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, 1982-1983 à 1988-1989	152
7-18	Dépenses en formation de l'Ontario, par programme, Canada, 1989-1990	154
8-1	Rémunération horaire et revenu supplémentaire du travail par industrie, Canada, 1989	158
8-2	Variation de la rémunération horaire du travail, par source de revenu, Canada, 1967-1977 et 1977-1989	158
8-3	Répartition des gains des actifs véritables, Canada, certaines années, 1967-1986	161
8-4	Gains moyens relatifs des actifs véritables, par strate de gains, Canada, certaines années, 1967-1986	162
8-5	Mesures par quintile des variations dans la répartition des gains des actifs véritables, Canada, certaines années, 1967-1986	163
8-6	Analyse de sensibilité du critère relatif aux actifs véritables, tendances dans la répartition des gains, Canada, certaines années, 1967-1986	164
8-7	Analyse de sensibilité des seuils de gains moyens, tendances de la part de l'ensemble des actifs véritables représentée par la strate intermédiaire, Canada, certaines années, 1967-1986	164
8-8	Répartition des gains des actifs véritables, données de groupe publiées, Canada, certaines années, 1967-1988	165
8-9	Répartition du revenu total des personnes dont la rémunération constitue la principale source de revenu, par quintile de revenu, Canada, certaines années, 1951-1967	165
8-10	Tendances de la répartition des gains par région, Canada, certaines années, 1967-1986	166
8-11	Tendances de la répartition du revenu, actifs véritables et unités familiales de recensement, Canada, certaines années, 1967-1986	167
8-12	Répartition du revenu total dans chaque quintile, par source de revenu, unités économiques familiales, Canada, 1973 et 1988	168
8-13	Tendances de la répartition des gains selon le sexe, Canada, certaines années, 1967-1986	170
8-14	Tendances de la répartition des gains selon le groupe d'âge, Canada, certaines années, 1967-1986	171
8-15	Tendances de la répartition des gains selon la situation d'emploi, Canada, certaines années, 1967-1986	172

8-16 Part de la main-d'œuvre correspondant à la strate de gains intermédiaire et coefficient de Gini, normalisée en fonction de l'évolution démographique, Canada, 1967 et 1986 (valeur observée), et 1986 (valeur hypothétique) 173
8-17 Croissance de l'emploi entre 1974 et 1989, et gains horaires moyens, par industrie, Canada, 1987 174
8-18 Dispersion des gains entre les industries, Canada, 1973, 1981 et 1986 176
8-19 Tendances de la répartition des gains par industrie, Canada, 1973, 1981 et 1986 177
A-1 Pouvoir de stimulation de chaque industrie de production de biens sur chaque industrie de services, 1985 201
A-2 Pouvoir de stimulation de chaque industrie de services sur chaque industrie de production de biens, 1985 203

Graphiques

1-1 Répartition de l'emploi entre le secteur des biens et le secteur des services, certaines années, Canada, 1946-1989 1
3-1 Total des services intermédiaires en pourcentage du total des facteurs intermédiaires, par industrie de production de biens, Canada, 1971, 1981 et 1985 42
3-2 Total des services intermédiaires en pourcentage de la production brute, par industrie de production de biens, Canada, 1971, 1981 et 1985 43
3-3 Total des services intermédiaires en pourcentage de la production brute, par industrie de services, Canada, 1971, 1981 et 1985 43
3-4 Pouvoir de stimulation des industries de production de biens sur le secteur des services, Canada, 1985 53
3-5 Pouvoir de stimulation des industries de services sur la production du secteur des biens, Canada, 1985 53
3-6 Sensibilité des industries de services à la production du secteur des biens, Canada, 1985 54
3-7 Sensibilité des industries de production de biens à la production du secteur des services, Canada, 1985 54
3-8 Pouvoir de stimulation de chaque industrie de production de biens sur l'ensemble des autres industries de production de biens, Canada, 1985 55
3-9 Pouvoir de stimulation de chaque industrie de services sur l'ensemble des autres industries de services, Canada, 1985 55
3-10 Pouvoir de stimulation des industries de production de biens sur la production du secteur des services, Canada, 1971 et 1981 56
3-11 Sensibilité des industries de services à la production du secteur des biens, Canada, 1971 et 1981 57
4-1 Part de l'emploi total détenue par le secteur des biens et le secteur des services, certains pays de l'OCDE, début des années 60, 1973 et 1984 66
5-1 Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, Canada, 1953-1989 81
5-2 Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, par groupe d'âge, Canada, 1979 et 1989 83
5-3 Emploi à temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi total à temps partiel et taux de chômage, Canada, 1975-1989 84
5-4 Gains horaires dans les emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps plein, selon la taille de l'entreprise, Canada, 1987 85

5-5	Emplois de courte durée en pourcentage de l'ensemble des emplois, selon l'âge, Canada, 1987	87
5-6	Emplois non standard en pourcentage de l'emploi total, Canada, 1975-1989	91
5-7	Taux des formes d'emploi non standard et taux de chômage, Canada, 1975-1989	96
6-1	Répartition de la population active selon les professions de cols bleus et de cols blancs, Canada, certaines années, 1961-1986	101
6-2	Concentration de l'emploi dans les professions, par secteur, Canada, 1986	103
6-3	Pourcentage des hommes et des femmes dont l'emploi exige des niveaux élevés de réflexion et d'attention, par industrie, Canada, 1982-1983	116
6-4	Différences entre les sexes quant aux exigences en matière de formation en cours d'emploi, par industrie, Canada, 1982-1983	118
6-5	Complexité de l'emploi par industrie : comparaison des caractéristiques professionnelles et des indicateurs fondés sur les déclarations des répondants, Canada, 1982-1983	120
6-6	Exigences en matière de formation liée à l'emploi : comparaison des indicateurs fondés sur les caractéristiques professionnelles et les déclarations des répondants, Canada, 1982-1983	121
6-7	Exigences relatives à la formation liée à l'emploi par industrie : comparaison des indicateurs fondés sur les caractéristiques professionnelles et les déclarations des répondants, Canada, 1982-1983	122
7-1	Population active selon le niveau de scolarité, Canada, 1975-1989	128
7-2	Taux de participation à la population active selon le niveau de scolarité et le sexe, Canada, 1989	128
7-3	Taux de participation des hommes à la population active selon le niveau de scolarité, Canada, 1975-1989	129
7-4	Taux de participation des femmes à la population active selon le niveau de scolarité, Canada, 1975-1989	129
7-5	Indice de « risque » de chômage pour les travailleurs ayant moins de neuf années de scolarité, Canada, 1975-1989	130
7-6	Chômage à long terme selon le niveau de scolarité, Canada, 1976 et 1989	131
7-7	Inscriptions à temps plein dans les collèges et universités, Canada, 1951-1990	132
7-8	Prestations et prestataires visés par le volet formation de l'assurance-chômage, Canada, 1978-1989	150
7-9	Répartition des prestataires ayant reçu de la formation et de l'ensemble des prestataires de l'assurance-chômage, selon l'âge, Canada, 1989-1990	151
8-1	Rémunération horaire, Canada, 1967-1989	155
8-2	Taux de variation annuelle moyenne de la rémunération horaire et de la productivité du travail (en dollars de 1989), Canada, 1967-1976 et 1976-1989	156
8-3	Taux de variation de l'emploi et taux de syndicalisation, par industrie, Canada, 1981-1989	157
8-4	Revenu supplémentaire du travail en pourcentage du revenu total tiré d'un emploi, Canada, 1967-1989	158
8-5	Variation de la part de la main-d'œuvre, par niveau de gains détaillé, Canada, 1967-1986	162
8-6	Répartition des gains, courbes de Lorenz, Canada, 1967 et 1986	162
8-7	Structure du revenu des familles de recensement, Canada, 1965-1988	168
8-8	Participation des jeunes à la population active, Canada, 1966-1989	178

Figures

3-1	Illustration partielle des types de transactions intermédiaires dans la chaîne de production, industrie de la transformation des aliments, Canada, 1985	51
3-2	Liens entre les biens et les services	56
7-1	Certaines enquêtes menées depuis 1963 sur la formation parrainée par les employeurs au Canada	140

Liste des collaborateurs

Les rapports de recherche du Conseil économique ont pour auteurs les économistes du Conseil et, dans certains cas, des chercheurs de l'extérieur à qui le Conseil a commandé des études. Les personnes suivantes ont contribué à *Tertiarisation et polarisation de l'emploi* :

Chapitre	Auteur principal	Collaborateurs
1	Gordon Betcherman	
2	Kathryn McMullen	Norm Leckie Harry Postner
3	Tom Siedule	Kathryn McMullen Harry Postner Marcel Bédard
4	Gordon Betcherman	Surendra Gera Sajjad Rahman Marcel Bédard Tom Siedule Kathryn McMullen
5	Christina Caron	Gordon Betcherman Norm Leckie Marcel Bédard
6	Norm Leckie	Gordon Betcherman
7	Gordon Betcherman	Norm Leckie Marcel Bédard
8	Norm Leckie	Marcel Bédard Christina Caron Gordon Betcherman
9	Conseil économique*	

*Le chapitre 9 est tiré de *L'emploi au futur*, rapport de synthèse du Conseil économique.

Consultants

Elizabeth Beale
« Labour market policies in two eastern provinces: Newfoundland and Labrador, and New Brunswick », document reprographié, mars 1990.

Laurence Kelly, IR Research Services
« Decentralization of labour market policy », document reprographié, juin 1989.

Harvey Krahn et Graham Lowe, Université de l'Alberta
« Les jeunes travailleurs dans une économie de services », document de travail n° 14, Ottawa, 1991.

James J. McRae, Université de Victoria
« An exploratory analysis of Canada's international transactions in service commodities », document reprographié, novembre 1989.

D.C.A. Curtis et K.S.R. Murthy, Université Trent
« Goods sector-service sector structural change and Canadian economic growth: A dynamic multisectoral modelling analysis », document reprographié, septembre 1989.

John Myles et Gail Fawcett, Université Carleton
« Les aptitudes professionnelles et le secteur tertiaire », document de travail n° 4, Ottawa, 1990.

Elisabeth Wagner
« The changing labour market – Some provincial policy responses », document reprographié, mai 1989.

Klaus Weiermair, Université York
« Service sector development, restructuring and public policy response in West Germany, Japan and Sweden », document reprographié, juin 1989.

Nous exprimons aussi notre gratitude au personnel de la Division de l'informatique, de la Division des publications et du Service des dossiers pour sa précieuse contribution à la réalisation du présent rapport.

Conseil économique du Canada
C.P. 527
Ottawa (Ontario)
K1P 5V8

Economic Council of Canada
P.O. Box 527
Ottawa, Ontario
K1P 5V8